



# **Myötätuntokulttuuri työyhteisössä**

## **Varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoiden kokemuksia kärsimyksistä ja myötätuntoteoista**

Helsingin yliopisto  
Kasvatustieteen tiedekunta  
Opettajankoulutuslaitos  
Kasvatustieteen maisteri, varhais-  
kasvatus  
Pro gradu -tutkielma  
Kasvatustiede  
Toukokuu 2018  
Iiris Maalo

Ohjaaja: Lasse Lipponen



|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| Tiedekunta - Fakultet - Faculty<br>Kasvatustieteellinen   |  | Laitos - Institution - Department<br>Opettajankoulutuslaitos |   |
| Tekijä - Författare - Author<br>Iiris Maalo   |  |  |   |
| Työn nimi - Arbetets titel<br>Myötätuntokulttuuri työyhteisössä - Varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoiden kokemuksia kärsimyksistä ja myötätuntotoista  |  |  |   |
| Oppiaine - Läroämne - Subject<br>Kasvatustiede  |  |  |   |
| Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare -<br>Level/Instructor<br>Pro gradu -tutkielma / Lasse Lipponen   |  | Aika - Datum - Month and<br>year<br>2.5.2018                 | Sivumäärä - Sidoantal - Number of<br>pages<br>59 s. |
| <p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p>Yhdysvalloista myötätuntoa on tutkittu jo kauan osana työkulttuuria. Suomessakin myötätunnon kaltaisia teemoja on tutkittu empatian ja sympatian näkökulmasta. Uusin suomalainen myötätuntoon liittyvä tutkimus on merkittävän rahoituksen saanut kolmivuotinen CoPassion-hanke. Hankkeen tulosten perusteella myötätuntoinen työkulttuuri lisää sekä työyhteisön hyvinvointia että kasvattaa organisaation tulosta. Nykyaajan kiireisessä ja luovuutta edellyttävässä työku-<br/>lttuurissa on tärkeää huolehtia hyvinvoinnista. Varhaiskasvatus on ihmisten kanssa tehtävää<br/>työtä, jossa tunteet ja vuorovaikutus ovat keskeisessä roolissa. Aikuisten tunnetilat ja ilmapiiri<br/>heijastuvat myös lapsiin, jonka takia positiivinen ilmapiiri on tärkeä.</p> <p>Tässä kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittiin varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoiden ko-<br/>kemuksia kärsimyksistä ja myötätunnosta. Tavoitteena oli selvittää, mikä aiheuttaa kärsi-<br/>mystä, mitä tunteita kärsimys herättää, millaisin myötätuntotoein kärsimykseen vastataan ja<br/>millaisia tunteita myötätuntoteko herättää. Opiskelijat saivat vapaasti kirjoittaa sanasta <i>myö-<br/>tätunto</i> narratiivin eli kertomuksen. Lopulliseen tutkimukseen valikoitui 20 narratiivia. Narrati-<br/>ivit analysoitiin sisällönanalyysillä teemoitellen: kärsimyksen aiheuttaja, kärsimyksistä seu-<br/>rannut tunne, myötätunnon antaja, myötätuntoteko ja myötätunnosta tunne. Analyysin jälkeen<br/>teemat järjesteltiin taulukkomuotoon kärsimyksen aiheuttajan perusteella: työ, ristiriita työyh-<br/>teisössä ja henkilökohtainen elämä.</p> <p>Tulosten perusteella kaikissa kolmessa teemassa myötätuntotoet olivat sanallisia ja sanatto-<br/>mia. Myötätunnon antajan roolilla ei ollut keskeistä merkitystä tässä tutkimuksessa. <i>Työ-tee-<br/>massa</i> kärsimystä aiheuttivat perustyyssä koetut haasteet, josta seurasi riittämättömyyden tun-<br/>teita. <i>Ristiriidat työyhteisössä</i> -teemassa kärsimystä aiheuttivat työyhteisön ammatilliset ristiri-<br/>idat, jotka kääntyivät hyvää tarkoittanutta kertojaa vastaan. Tästä seurasi vaivaantuneisuutta ja<br/>ristiriitaisuuden tunteita omaa ammatillisuutta kohtaan. <i>Henkilökohtainen elämä</i> -teemassa kär-<br/>simystä aiheuttivat oman elämän ihmissuhteiden haasteet tai inhimillinen virhe, joka vaikutti<br/>työhön. Kärsimyksistä seurasi järkytyksen, uupumuksen ja surullisuuden tunteita. Kaikissa kol-<br/>messa teemassa myötätuntotoet koostuivat kannustuksesta, keskusteluista ja olalle taputuk-<br/>sista. Tärkeää oli ymmärretyksi tuleminen.</p> <p>Myötätunto on nouseva teema Suomessa. Varhaiskasvatuksen työtä kuvataan usein raskaaksi<br/>työn ja resurssin puutteiden takia. Lisää tutkimusta kaivattaisiinkin erityisesti myötätuntouupu-<br/>muksen tai työstä johtuvan uupumuksen vaikutuksista työhyvinvointiin niin yksilön kuin yhteisön<br/>näkökulmasta. Varhaiskasvatuksessa työskentelevien ihmisten hyvinvointi heijastuu lapsiin.<br/>Kuinka myötätunnon avulla voitaisiin vaikuttaa sekä yksilön että työyhteisön hyvinvointiin?</p> |  |  |   |
| Avainsanat - Nyckelord<br>Myötätunto, kärsimys, työyhteisö, varhaiskasvatus   |  |  |   |
| Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited<br>Helsingin yliopiston kirjasto, keskustakampuksen kirjasto, käyttäytymistieteet / Minerva   |  |  |   |
| Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information   |  |  |   |



|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| Tiedekunta - Fakultet - Faculty<br>Behavioural Sciences   |  | Laitos - Institution - Department<br>Teacher Education |   |
| Tekijä - Författare - Author<br>Iiris Maalo   |  |  |   |
| Title<br>Compassion culture in the work community – Students of early childhood education master's degree experiences about suffering and acts of compassion  |  |  |   |
| Oppiaine - Läroämne - Subject<br>Education  |  |  |   |
| Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor<br>Master's Thesis / Lasse Lipponen   |  | Aika - Datum - Month and year<br>2.5.2018              | Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages<br>59 pp. |
| <p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p>In United State of America compassion of work culture and work community has been researched for years. In Finland has been studied same kind themes of compassion, like empathy and sympathy. The Finnish project CoPassion lasted three years until it ended last year. According to results compassionate working culture increases welfare of the work community and also grows profit of the company. Nowadays working culture is busy and requires creativity, so it is important to take care of work well-being. Early childhood educators work with people, so feelings and interaction are essential and those issues reflect on children.</p> <p>This is qualitative research, which studied what kind of suffering and compassion experiences first year students of early childhood master's degree have. The aim was to find out what kind of things made people suffer and what kind of feelings followed up. The other aim was to find out what kind of compassion acts had people done and what kind of feelings came after the compassion acts. The students wrote freely about "<i>compassion</i>". The research consist of 20 narratives. The narratives were analysed by content analysis. The analysis found five themes: source of suffering, feeling of suffering, giver of compassion, compassion act and feeling of compassion. After the analysis the themes were organized to a matrix. The themes were organized by sources of suffering: Work, Conflict in work community and Personal life.</p> <p>According to the results all of compassion acts were verbal and nonverbal. In <i>Work</i>- theme suffering was caused by problems in work of early childhood education. There were disagreements of personal values and also feelings of inadequacy. In <i>Conflict in work community</i> -theme professional conflicts caused suffering. At first the aim of narrators were good, but in the end other persons attacked them because they didn't have a same opinion. The narrators felt desperation and questioned their own professional ability. In <i>Personal life</i> - theme suffering was caused by narrators' personal life, like problems in relationships. Shock, fatigue and sadness were caused by sufferings of personal life. Acts of compassion were encouragement and discussions. Acts of compassion were experienced to be essential, because narrators got feeling that they were understood.</p> <p>Early childhood education is ponderous work and there is lack of resources. There should be done more research about compassion fatigue or fatigue of ponderous work and how fatigue affects well-being of individual and work community. Climate of early childhood education will affect the children, who are future of Finland. How could compassion affect positively the well-being of individuals and work community?</p> |  |  |   |
| Keywords<br>Compassion, suffering, work community, early childhood education  |  |  |   |
| Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited<br>City Centre Campus Library/Behavioural Sciences/Minerva  |  |  |   |
| Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information   |  |  |   |

# Sisällys

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO .....   | 1  |
| 2 | KÄRSIMYKSESTÄ MYÖTÄTUNTOON .....                         | 3  |
|   | 2.1 Mitä myötätunto on? .....                            | 3  |
|   | 2.2 Myötätunnon lähikäsitteet .....                      | 5  |
|   | 2.3 Myötätuntoprosessi.....                              | 6  |
| 3 | MYÖTÄTUNTO TYÖELÄMÄSSÄ .....                             | 9  |
|   | 3.1 Myötätunto innovatiivisuuden lähteenä .....          | 9  |
|   | 3.2 Myötätuntoinen työyhteisö .....                      | 12 |
|   | 3.3 Vuorovaikutus työyhteisössä .....                    | 14 |
|   | 3.4 Esimies myötätunnon mahdollistajana.....             | 16 |
| 4 | MYÖTÄTUNTO JA TYÖHYVINVOINTI .....                       | 18 |
|   | 4.1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa .....            | 18 |
|   | 4.2 Myötätuntuupumus ja työuupumus .....                 | 21 |
|   | 4.3 Varhaiskasvatustyö ja uupuminen .....                | 23 |
| 5 | TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....              | 25 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....                               | 26 |
|   | 6.1 Aineiston hankinta .....                             | 26 |
|   | 6.2 Aineiston analyysimenetelmät .....                   | 28 |
| 7 | TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN TULKINTA .....                | 31 |
|   | 7.1 Työstä johtuva kärsimys ja myötätunto .....          | 31 |
|   | 7.2 Työyhteisön ristiriita ja myötätunto.....            | 35 |
|   | 7.3 Henkilökohtaisen elämän kärsimys ja myötätunto ..... | 39 |
|   | 7.4 Tulosten yhteenveto .....                            | 44 |
| 8 | LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI .....                           | 52 |
| 9 | POHDINTA .....   | 55 |
|   | LÄHTEET .....  | 60 |

## TAULUKOT

|   |    |
|---|----|
| Taulukko 1. Työssä ilmennyt kärsimys ja myötätunto.....                   | 32 |
| Taulukko 2. Työyhteisön ristiriidasta johtuva kärsimys ja myötätunto..... | 36 |
| Taulukko 3. Henkilökohtaisen elämän kärsimys ja myötätunto.....           | 40 |

## KUVIOT

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Kuvio 1. Myötätuntoprosessi..... | 7 |
|----------------------------------|---|

# 1 Johdanto

Ihmisellä on kokonaisuudessaan erilaisia ominaisuuksia ja tunteita. Työelämän murroksessa työntekijän täytyy olla yhä enemmän kokonaisvaltaisempi ja tehdä työtään persoonallaan ja tunteillaan. Työhön ja työskentelyyn kuuluvat läheisesti myös omat kehitystoiveet, työn tarkoituksen etsiminen ja itsensä toteuttaminen. Työn tulokset riippuvat yhä enemmän työntekijän vuorovaikutustaidoista ja luovuudesta. (Pessi, Martela & Paakkanen, 2017, s. 8.) Myötätunto on tutkimaton taloudellisen voiman ja hyvän ominaisuuden muoto. Myötätunnon merkityksen ja tärkeyden ymmärtäminen on kasvamassa. On kuitenkin haastavaa luoda yhteys myötätunnon ja taloudellisen tehokkuuden välille. (Lilius, Worline, Dutton, Kanov & Maitlis, 2011, s. 875.)

Eldor ja Shoshani (2016) ovat tutkineet israelilaisten opettajien kokemaa ja samaa myötätuntoa kollegoilta ja rehtoreilta. Saatu myötätunto auttoi opettajia sitoutumaan työhönsä, lisäsi työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista sekä ehkäisi burn-out -ilmiötä. Rehtoreiden ja muiden koulutusta vastaavien järjestäjien tulisi yhä enemmän kiinnittää huomiota työympäristössä tapahtuvaan myötätuntoon ja myötätunnon rooliin. (Eldor & Shoshani, 2016.) Opettajat kokevat myös uupumusta, jonka aiheuttaa epävarmuus omista ammatillisista taidoista ja sen myötä voimattomuuden tunne. Uupumus voi vaikuttaa sekä opettajien että lasten käytökseen, sillä varhaiskasvatuksessa lastentarhanopettajien onnellisuus heijastuu myös lapsiin. Opettajien hyvinvointi kasvaa, kun heidän on mahdollista keskittyä perustyöhönsä lasten kanssa. Opettajan hyvinvoinnin ja lasten takia on tärkeää keskustella hyvinvoinnista varhaiskasvatustyössä. (Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti & Määttä, 2012, s. 1–2, 467.)

Psykologian ja organisaatiopsykologian tutkimuksissa myötätunnosta on tullut yhä kasvava kiinnostuksen kohde viimeisen kahden vuosikymmenen aikana. Viime vuonna taas päättyi Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan CoPassion-hanke eli *”Myötätunnon mullistava voima”* -tutkimushanke. CoPassion-tutkimushanke perustuu ihmiskäsitykselle, jossa ihminen pystyy huomaamaan toisen

hyvän ja saa täten vahvistusta merkityksellisyyden kokemuksille. (Pessi & Martela, 2017, s. 18; Pessi, Martela & Paakkanen, 2017, s. 8; Seppänen, Pessi, Grönlund & Paakkanen, 2017, s. 36–37.) Kasvatustieteellisellä tiedekunnalla sen sijaan on meneillään ”*Myötätunnon rakentuminen varhaiskasvatuksen arjessa*” -hanke (Suomen Akatemia, 2016).

Graduni aihe käsittelee työyhteisössä koettua myötätuntoa ja myötätuntotekoja. Aihe kiinnostaa minua niin työelämän kuin henkilökohtaisesta näkökulmasta. Myötätunto koostuu monesta samankaltaisesta mutta silti erilaisesta ilmiöstä, kuten empatiasta ja sympatiasta. Jo itsessään nämä aiheet ovat kiinnostavia, mutta tässä tutkimuksessa ne ovat osa myötätuntoa ja myötätuntotekojen prosessia. Myötätunto ja sen syntymisen prosessi aina tekoihin asti on erittäin merkityksellinen vuorovaikutuksen näkökulmasta.

Työelämä ja maailma tuntuvat olevan yhä kiireellisempiä ja tahti on tiukempia kuin aiemmin. Sjöroosin (2010) mukaan nykyaikana ihmisen oletetaan olevan yhä parempi ja tuotteliaampi työelämässä (Sjöroos, 2010, s. 12). Ollessani sijaisena päiväkodissa huomasin, että työntekijöillä on kiire ja paljon lapsiryhmän ulkopuolisia tekemättömiä tehtäviä. Sijaisena tunsin myötätuntoa ja tarjouduin usein olemaan lapsiryhmässä siten, että työntekijät pystyivät tekemään lähes häiriintymättä tekemään tekemättömiä tehtäviään samassa tilassa. Saatuaan tehtävät tehtyä työntekijät kiittivät minua ja näyttivät helpottuneilta. Pohdin itsekseni asiaa työilmapiirin näkökulmasta. Aiheuttavatko tekemättömät tehtävät stressiä ja ahdistusta työntekijöissä, jolloin työyhteisön sisäinen myötätunto unohtuu tai vähenee ja samalla heijastuu perustyöhön eli lapsiin? Peittääkö stressi ja ahdistus alleen toisen ihmisen ahdistuksen? Tällöin saattaa olla riskinä, että varhaiskasvatuksen arjesta tulee selviytymistä ja tasapainottelua lapsiryhmän käytännön töiden ja lapsiryhmän ulkopuolisten tehtävien kanssa.

Tutkin tässä tutkimuksessa, mitkä asiat ovat aiheuttaneet kärsimystä varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoissa ja miten opiskelijoiden kärsimystä on lievitetty. Kärsimykseen ja myötätuntotekoihin liittyvät tunteet ovat myös keskeisessä roolissa. Tutkimuksen konteksti koostuu varhaiskasvatuksen työelämästä.

## 2 Kärsimyksestä myötätuntoon

Perheessä lapsen elinehto on turvallinen ja tukeva kasvuilmapiiri ravinnon, turvan ja lämmön sekä myötäelävän toiminnan myötä. Rakkaus ja myötätunto suojaavat ihmisen mieltä rikkoutumiselta. Evoluution myötä parhaiten ovat selviytyneet heimot, jotka kykenevät myötätuntoon ja myötäintoon. (Pessi & Martela, 2017, s. 19.) Kuitenkin nykyaika ilmentää myötätunnon puuttumista. Ihmisen vaaditaan olemaan aina erilaisempi kuin hän nyt on: tuottavampi, nopeampi, täydellisempi, myyvämpi. Viesti on, ettei ihminen kelpaa sellaisenaan millään elämän osa-alueella, vaan aina olisi oltava jotain toisin tai lisää. (Sjöroos, 2010, s. 12.)

### 2.1 Mitä myötätunto on?

Myötätunnon määrittely on monimutkaista, koska eri alat ja tutkijat saattavat määritellä käsitteen hyvin eri tavoin ja käyttää sitä eri merkityksissä (Pessi & Martela, 2017, s. 14). Cassell'n (2002) mukaan käsitettä *myötätunto* käytetään usein, kun toisen ihmisen kärsimys herättää toisessa ihmisessä tunteita. Se on prosessi, jossa samaistutaan toiseen ihmiseen. Samaistumisen prosessi näkyy jo pienissä lapsissa. Imeväisikäiset lapset ilmaisevat ilmeitään ja kehonkieltään, kun näkevät äitinsä tai oman peilikuvansa kuitenkin tunnistamatta vielä itseään. Ihmisillä on yleensä halu samaistua toisiin ihmisiin myös pukeutumiskulttuurin kautta. Sosiaalisen toiminnan näkökulmasta myötätuntoa voidaankin kuvata asiana, jonka ihmiset tunnistavat ja ymmärtävät huolimatta erilaisesta kulttuuri- tai kansalaisuustaan. (Cassell, 2002, s. 435–437.)

Pessi ja Martela (2017) käsittävät myötätunnon yleensä toisen ihmisen kärsimyksessä myötäelämiseksi, mutta myötäelää voi myös ilonaiheissa eli kokea myötäintoa. Myötätunto ja myötäinto pohjautuvat jaettuun ihmisyyteen. Myös myötätunto koostuu tietoisuudesta, tunteista ja teoista, joilla myötäeläminen ilmaistaan. Myötäinnolla eletään mukana toisen ihmisen myönteisissä tunteissa ja innostuksessa. (Pessi & Martela, 2017, s. 17.) Myös Sjöroos (2010) näkee myötätunnon tarkoittavan kykyä ajatella pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti tehden pyyteettömiä tekoja toisen ihmisen puolesta. Siihen liittyy myös yhteistyökyvykkyys, halu



luopua omista tarpeista, kyky tehdä kompromisseja sekä ymmärtää toisen ihmisen erilainen tapa ajatella. (Sjöroos, 2010, s. 11.)

Sanan myötätunto, *compassion*, taustalla on latinankielinen *compassio*, jossa *com* viittaa yhteydessä olemiseen. *Passio* taas viittaa etenkin kärsimykseen, mutta joskus myös muihin tunteisiin. Englanninkielinen *compassion* myös tukee myötätuntoa kärsimyksen näkökulmasta myötäelämisenä. (Seppänen ym., 2017, s. 36–37.) Cassell'n (2002) mukaan käsite *passion* viittaa myös intohimoon, sillä kyseessä on vahvat tunteet. Sääliä (*pity*), sympatiaa (*sympathy*) ja empatiaa (*empathy*) käytetään usein myötätunnon synonyymeina. (Cassell, 2002, s. 434–435, 442.) Säälillä kuitenkin tarkoitetaan toisen ihmisen tai aseman alaspäin katso- mista tasavertaisuuden sijaan (White, 2017, s. 20). Suomenkielisen *myötätunto* sanan taustalla taas on saksankielinen *das Mitgefühl*. Sanojen loput, *tunto* ja *gefühl*, eivät viittaa kärsimykseen, vaan ennemminkin yleisesti tunteisiin. Etuliite *myötä* viittaa samoin kun latinankielinen *com*-etuliite. (Seppänen ym., 2017, s. 36–37.)

Cassell'n (2002) mukaan myötätunto on sosiaalinen tai yhteisöllinen tunne. Käsite on kuitenkin moniulotteinen ja on ollut länsimaisessa kulttuurissa väittelyn kohteena ja sillä on ollut suuri osa itämaisissa uskonnoissa. (Cassell, 2002, s. 434–435.) Myötätuntoinen toiminta on myös toisen ihmisen kärsimykseen vastaamista ja olosuhteiden tekemistä siedettävimmiksi kärsivälle (Lilius, Kanov, Dutton, Worline & Maitlis, 2013, s. 2). Kärsimyksellä (*suffering*) ja kärsimyksen laukaisevilla tekijöillä (*triggers*) tarkoitetaan kaikkia erilaisia epämiellyttäviä subjektiivisia kokemuksia, kuten fyysinen ja henkinen kipu tai ahdistus (Lilius, Worline, Maitlis, Kanov, Dutton & Frost, 2008, s. 193; Lilius ym., 2011, s. 874). Toisen ihmisen kärsimyksen huomaaminen kehittää ihmisen taitoa ymmärtää asiaa ja reagoida kärsimykseen (Lilius ym., 2013, s. 2).

Käytän tutkimuksessani käsitettä *kärsimys* tunteesta, joka seuraa ikävästä asiasta tai tapahtumasta. Suomenkielessä sana kärsimys liittyy yleensä vahvoihin tunteisiin ja tapahtumiin. Lilius ym. (2011) käyttävät ihmiselle seuranneesta ikävästä asiasta johtuneesta tunteesta englanninkielisiä käsitteitä *suffer* (suom. kärsiä) ja *suffering* (suom. kärsimys). Jo tämän tutkimuksen varhaisessa vaiheessa

pohdimme tutkimusryhmän kanssa parempaa suomennosta *suffering*-käsitteelle. Päädyin kuitenkin lopulta mukailemaan Liliuksen ym. (2011) käyttämiä käsitteitä, koska he ovat tutkineet paljon myötätuntoa (compassion) ja siihen liittyvää kärsimystä (suffering).

## 2.2 Myötätunnon lähikäsitteet

Pessin ja Martelan (2017) mukaan myötätunnon lähikäsitteitä ovat muun muassa prososiaalinen toiminta, empatia, altruismi ja auttaminen. Lähikäsitteitä käytetään usein viittamaan samankaltaisiin asioihin kuin myötätuntoa. *Altruismilla* tarkoitetaan myös halua lisätä toisen ihmisen hyvinvointia. Keskeisenä erona käsitteiden välillä on kuitenkin motiivi, miksi toimitaan toisen hyväksi. Myötätuntoisen ihmisen motiivina on halu toimia toisen ihmisen hyväksi. (Batson, Ahmad, Lishner & Tsang, 2002, s. 485; Pessi & Martela, 2017, s. 14.)

Myötätunto, *sympatia* ja *empatia* ovat samankaltaisia mutta eri käsitteitä. *Sympatia* tulee kreikankielen sanasta *sympatheia*, jolla tarkoitetaan myötätuntemista, toisen ilon kokemista eli myötäiloa tai surun kokemista omana suruna eli sääliä. (Sjöroos, 2010, s. 23–24.) Myötätuntoinen motivaatio voi pohjautua empatian sijasta myös sympatiaan. Sympatian avulla ihminen ei eläydy toisen tunteisiin, vaan myötäelää kauempaa. Sympaattinen ihminen on läsnä ja myötäelää, mutta toisen kärsimys ei mene hänen sisimpäänsä, vaan hän keskittyy tunnetilan sijaan auttamiseen. Sympatia suojaa kärsimysammateissa (esim. hoiva-ala) työntekijää paremmin kuin empatia. Sympatia voi olla parempi ratkaisu etenkin ammateissa, joissa kohtaa paljon kärsimystä. (Pessi & Martela, 2017, s. 16.)

*Empatia* taas tulee kreikankielen *empathia*-sanasta, jolla tarkoitetaan kiintymistä, toiseen ihmiseen samaistumista ja eläytymistä ihmisen tunteisiin. Sympatia taas on ihmisen tunteiden peilautumista toisen ihmisen tunteisiin ja kokemuksiin. Empatia on sympatiaa vaativampaa, sillä empatiassa pitää ottaa tilanteeseen etäisyyttä ja kyetä näkemään toisen tilanne hänen silmin. Myötätuntoisessa toiminnassa halutaan ymmärtää toisen tilanne ja pyrkiä vähentämään toisen kärsi-

mystä konkreettisilla teoilla. Empatia ja myötätunto vaativat motivaatiota ja tietoista toimintaa, muutoin ne eivät tule näkyväksi todeksi. (Sjöroos, 2010, s. 23–24.)

Empatia on toisten hyvinvointiin kohdistunutta huolta. Empaattinen ihminen kykenee tuntemaan ja ymmärtämään toisen ihmisen ajatukset ja tunteet sekä samaistumaan kärsijän tilanteeseen. (Batson ym., 2002, s. 486–487.) Myös Lilius ym. (2013) määrittelevät empatian olevan osa myötätuntoa ja empatian olevan keskeisessä asemassa kärsimyksen huomaamisessa ja siihen reagoimisessa (Lilius ym., 2013, s. 2). Kognitiivinen empatia tarkoittaa ihmisen kykyä tietoisesti asettua toisen ihmisen asemaan sekä pohtia hänen näkökulmaansa. Empatia ei kuitenkaan ole vielä tekoja. Empatia ja toisen kärsimyksen huomaaminen herättävät halun ja motivaation auttaa, mutta ne eivät vielä itsessään tarkoita konkreettista toimintaa ja tekoa. (Pessi & Martela, 2017, s. 14.)

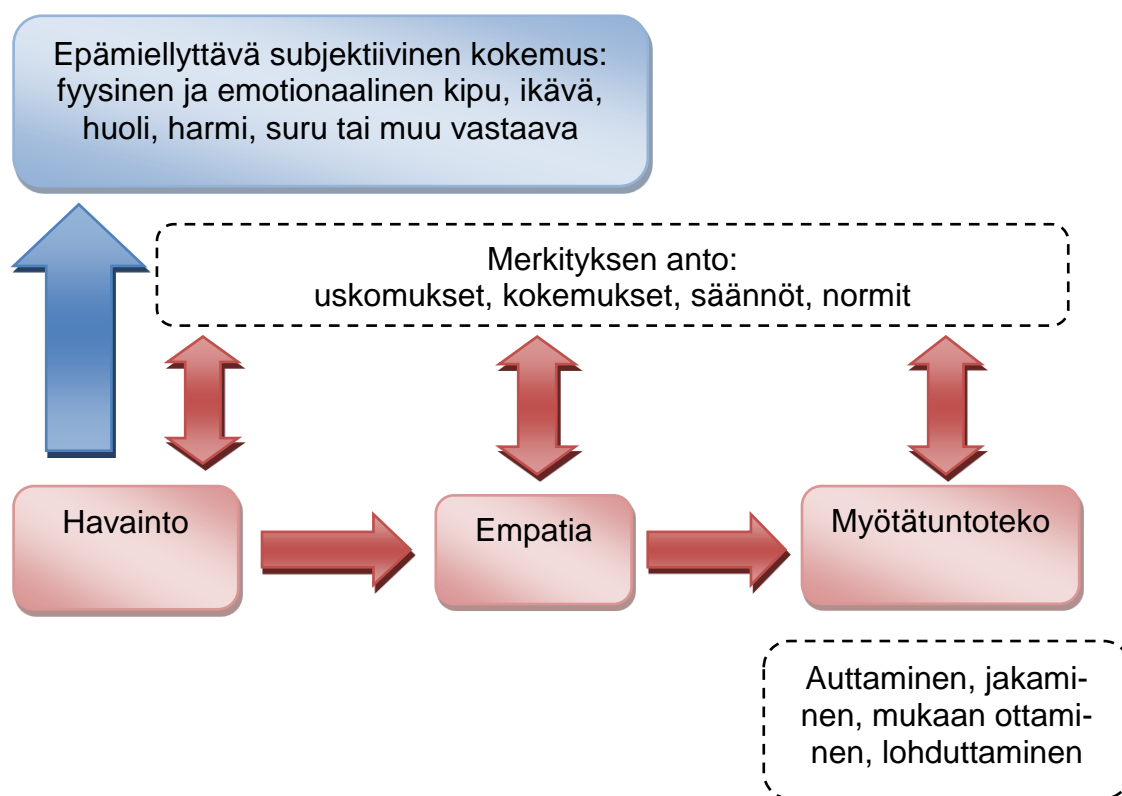
Ahlvik ja Paakkanen (2017) nostavat myötätunnon näkökulmasta esiin myös itsemyötätunnon. Heidän mukaansa *itsemyötätunto* on kykyä suhtautua itseensä myötätuntoisesti, joka ilmenee ystävällisenä ja oikeanlaisena vaativuutena itseään kohtaan. Itsemyötätunto ei ole sama asia kuin itsesääli eikä vaatimusten vähättelyä tai selitysten taakse piiloutumista. Itsemyötätunto ei myöskään tarkoita, että tehdään tai jätetään tekemättä mikä huvittaa. Itsemyötätuntoisuus kannustaa tekemään asioita, jotka ovat pitkällä aikavälillä hyväksi ihmiselle. (Ahlvik & Paakkanen, 2017, s. 151–155.)

## 2.3 Myötätuntoprosessi

Cassell'n (2002) mukaan tunteet ja tuntemukset ovat samankaltaisia käsitteitä. Myötätunto on kuitenkin moniulotteisempi käsite kuin muut tunteet. Se edellyttää tietoisuutta toisen kärsimyksestä sekä myötätuntoista toimintaa. Eli tietoisuutta toisen kärsimyksestä, samaistumista kärsijään. (Cassell, 2002, s. 440.) Booth (2016) taas korostaa hoitotyön näkökulmasta myötätunnon tarkoittavan erityisesti yhdessä kärsimistä. Myötätunto ja yhdessä kärsiminen ilmenevät huolenpitona ja

myötätuntoisena toimintana potilaille, joilla on kipuja. Hoitotyön perinteet rakentuvatkin hoivaamiselle ja kärsimyksen poistamiselle. (Booth, 2016, s. 367.) Cassell (2002) päätyykin pohtimaan, että onko myötätunto ihmisen perustunne, luonteenpiirre, velvollisuus vai hyve (Cassell, 2002, s. 441).

Myötätuntoteko on monivaiheinen prosessi (kuvio 1.). Ensin ihmisellä on epämiellyttävä kokemus, josta seuraa kärsimyksen tunne. Myötätunnon antaja tekee havainnon ihmisen kärsimyksestä. Havainnosta seuraa empatiaa kärsijää kohtaan. Empatiasta taas seuraa myötätuntoteko, kuten auttaminen, jakaminen, mukaan ottaminen tai lohduttaminen. Ihmisen havainnon tulkitsemiseen, kokemaan empatiaan ja myötätunnontekoon vaikuttavat hänen merkityksensä anto, joka koostuu uskomuksista, kokemuksista, säännöistä ja normeista. (Lipponen 2017.)



Kuvio 1. Myötätuntoprosessi (Lipponen, 2017).

Pessi ja Martela (2017) määrittelevät myötätunnon prosessiksi, joka koostuu kolmesta T-kirjaimesta; tietoisuus, tunne ja toiminta. Myötätuntoinen tietoisuus on kykyä huomata ja ymmärtää toisen ihmisen tilanne ja tunnetila. Tunteisiin kuuluu

myös *sympatia* ja nimenomaan halu toimia toisen ihmisen puolesta. Myötätuntoinen toiminta taas on konkreettinen teko toisen ihmisen hyväksi. (Pessi & Martela, 2017, s. 14.)

Aina ei voi tietää, miksi toinen on pahalla mielellä tai kärsii. Käytännössä kärsiminen tehdään usein yksin ja se tuntuu yksinäiseltä. Kärsimyksen yksinäisyys ja kärsimys itsessään tekevät kokemuksesta henkilökohtaisen ja yksityisen. Myötätunnon antajan kannattaakin kysyä, onko jokin hätänä. Aina kärsijä ei itsekään tiedä kärsivänsä. Kärsimyksen ensimmäinen vaihe on usein vetäytyminen ja hiljaa oleminen. Myöhemmin kärsijä voi ilmaista itseään kertomalla tapahtuneesta tai jopa lopulta uhriutua kertomalla jatkuvasti kokemastaan. (Cassell, 2002, s. 440–441.)

Cassell'n (2002) mukaan myötätuntoon kuuluu tietoisuus kärsijän viesteistä. Myötätunnon antaja voi reagoida tuntemalla surua, ahdistusta ja vihaa kärsijän puolesta. (Cassell, 2002, s. 441.) Boothin (2016) mukaan myötätuntoisuuteen kuuluu myös kyky tuntea ystävällisyyttä ja lämpöä toista kohtaan sekä halu vähentää toisen kipua ja kärsimystä (Booth, 2016, s. 367). Myötätuntoiset teot näyttyvät vuorovaikutuksessa esimerkiksi kuuntelemisensa, nonverbaaleina viheinä sekä verbaalisena ja sosiaalisena tukena (Way & Tracy, 2012, s. 293).

Suomessa viime vuosina kaksi hanketta on saanut merkittävän rahoituksen myötätunnon tutkimiseen. Molemmat hankkeet ovat Helsingin yliopiston professorien johtamia hankkeita. Ensimmäinen päättymässä oleva *”Myötätunnon mullistava voima”*-hankkeen taustalla on teologinen tiedekunta. Toinen vasta alkanut hanke on *”Myötätunnon rakentuminen varhaiskasvatuksen arjessa”*, jonka taustalla on kasvatustieteellinen tiedekunta. Molemmat tutkimukset tarkastelevat myötätuntoa eri näkökulmista. *”Myötätunnon mullistava voima”*-hanke keskittyy tutkimaan myötätuntoa erityisesti organisaation ja työntekijöiden hyvinvoinnin ja tuottavuuden näkökulmasta sekä asiakkaiden sitoutumisen näkökulmasta. *”Myötätunnon rakentuminen varhaiskasvatuksen arjessa”*-hanke taas tutkii erityisesti arjen työssä ja työkuultuurissa ilmenevää myötätuntoa ja sen vaikutuksia. (Rautio, 2015; Suomen Akatemia, 2016.)

### 3 Myötätunto työelämässä

Myös yhteiskunnallisella tasolla myötätuntoisen kulttuurin toimintaan kuuluu sekä kärsimyksen aiheuttajat että myötätuntoteot. Myötätuntokulttuurin muodostavat erilaiset kokemukset ja kiinnostuksen kohteet, jotka vaikuttavat siihen, mitä pidetään tärkeänä ja arvostettavana. Myös kulttuurinen ja yhteiskunnallinen moraalii ja arvot vaikuttavat myötätuntokulttuurin muotoutumiseen. Kulttuurin muuttuessa onkin tärkeää etsiä uusia tapoja toimia myötätuntoisesti toisia ihmisiä kohtaan yhteiskunnassa ja työelämässä. (Kuah-Pearce, Kleinman & Harrison, 2014, s. 2–5.)

#### 3.1 Myötätunto innovatiivisuuden lähteenä

Talouden näkökulmasta myötätuntoinen toiminta työntekijän kärsimystä kohtaan on nouseva kiinnostuksen kohde (Simpson, Clegg & Freeder, 2013, s. 389). On kuitenkin vaikeaa näyttää suoraa yhteyttä myötätunnon ja organisaation tehokkuuden välillä, mutta tutkimusten mukaan myötätunto on merkittävästi yhteydessä yksilön ja organisaation tuottavuuteen (Lilius ym., 2011, s. 874–875). CoPassion-hankkeen perusteella suomalaiset ajattelevat myötätunnon olevan jakamista, rinnalla kulkemista, kokonaisena ihmisenä olemista ja toisen ihmisen ilosta iloitsemista. Kriitikkoja kuitenkin löytyy myös. Myötätunto-sana kuitenkin koetaan liian lempeänä ja vaisuna, jopa säälinä ja häpeänä. (Pessi & Martela, 2017, s. 13.) Myötätuntoisessa työympäristössä voidaan edistää yhteisöllisyyttä ja osallisuutta. Työyhteisössä yhdessä avoimesti jaetut arvot, ajatukset ja tavoitteet vahvistavat työyhteisön yhteisiä arvoja ja yhteisöllisyyttä. (O'Brien, 2016, s. 28.)

CoPassion-hankkeessa tutkittiin myötätunnon ja myötäinnon rooleja innovatiivisuuden edistäjinä organisaatiossa. Luovaa yhdessä toimimista ja ideoiden jakamista edistivät erityisesti luottamus, yhteenkuuluvuus ja kollegoilta saatu kannustus. Myötätuntoon, myötäintoon ja innovatiivisuuteen linkittyivät neljä näkökulmaa: kokemus aitoudesta ja merkityksellisyydestä, ihmisen suhtautuminen muihin ihmisiin ja ympäristöön, yhdessä jaetut ideat ja tavoitteet, sekä koko työyhteisön suhtautuminen ympäristöön. Nähdyksi ja kuuluksi tuleminen edellyttävät

myötätuntoa ja myötäintoa. Työntekijä innovatiivisuuteen vaikuttaa nähdyn ja kuullun tuleminen, mikä taas edellyttää myötätuntoa ja myötäintoa. CoPassion-hankkeen perusteella kollegoiden vähättelevä asenne vähentää työntekijän innovatiivisuutta. On myös tärkeää, että työntekijä pitää omaa työtään merkityksellisenä, jolloin hän myös kykenee toimimaan innovatiivisemmin. Tulosten mukaan työyhteisön kiinnostus ja kunnioitus toisiaan kohtaan sekä myötätunto tukivat työhön inspiroitumisen kokemusta. Tämä kuitenkin edellyttää, että työntekijät tuntevat toisensa sekä toistensa kiinnostuksen kohteet ja vahvuudet. (Pessi, Seppänen, Grönlund, Paakkanen & Spännäri, 2017, s. 70–71.)

Työelämässä on tärkeää pohtia pysähtymään omaa ihmiskäsitystään, mihin uskoo ihmisessä ja mikä motivoi ihmistä. Tärkeää on myös hahmotella omasta näkökulmasta, kuinka ihmiskäsitys näkee omassa tavassa toimia ja kohdata kollegat. Työkulttuurin näkökulmasta taas voi tarkastella, minkälaista ihmiskäsitystä organisaation rakenteet ja tavat ilmentävät. Erityisen tärkeää aiheiden pohtiminen on esimiehelle, sillä ihmiskäsitys näkyy kaikessa toiminnassa ja heijastuu erityisesti työyhteisöön. Ihmiskäsitys näkyy työilmapiirissä ja arjen toiminnassa. (Pessi & Martela, 2017, s. 18.) Myös Ylitapio-Mäntylän ym. (2012) mukaan terveessä työssä tunne positiivisuudesta on tärkeää. Tunne siitä, että on löytänyt itselleen sopivan työn ja voi käyttää omia vahvuuksiaan siinä, on tärkeä hyvinvoinnin tekijä työssä. Keskittyminen vahvuuksiin tuo positiivisuutta työhyvinvointiin. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 461–462.)

Usein lastentarhanopettajan ammattia kuulee kutsuttavan kutsumusammattiksi, jolloin ihmisellä oletetaan olevan tietynlaisia ominaisuuksia lasten kanssa työskentelyyn. Varhaiskasvatuksessa työskentelee paljon naisia ja usein naisvaltaisia aloja kuvaillaan tunnollisilla työntekijöillä. Omassa ammatissa, myös niin sanotussa kutsumusammattissa, on tärkeää kokea työnsä merkitykselliseksi ja nähdä työnsä vaikutuksesta. Varhaiskasvatuksen alalla on ilo nähdä lapsen kasvavan, kehittyvän ja oppivan uusia asioita, jolloin työn tuloksen ja merkityksellisyyden näkee konkreettisesti.

Viime vuosikymmeninä on yhä enemmän tutkittu merkityksellistä elämää ja merkityksellistä työtä. Merkityksellisyyden kokemuksilla on usein yhteys myönteinen

vaikutus ihmisen elämään ja työsuoriutumiseen. Merkityksellisyiden rooli kasvaa jatkuvasti, jolloin se on myös työelämässä menestystekijä. Siitä onkin tulossa tärkeämpi ominaisuus työssä kuin palkasta, jolloin se vaikuttaa väistämättä tulevaisuuden työhön ja siksi se tulisikin huomioida. Keskeistä on pohtia, kuinka työnantaja kykenee tarjoamaan merkityksellisyyttä työssä erilaisille työntekijöille. (Juntunen, Pessi, Aaltonen, Martela & Syrjänen, 2017, s. 104–105.) Ihmisten tunteista, eettisyydestä ja inhimillisyydestä on tullut yhä tärkeämpi tekijä organisaation menestyksessä, jonka myötä myös myötätunnosta on tulossa yhä olennaisempi työhyvinvoinnin ja työn merkityksellisyiden lähde ihmisille (Pessi & Martela, 2017, s. 28). Myös Rajala ja Lipponen (2018) kuvaavat, että myötätuntokulttuurit auttavat varhaiskasvattajia ymmärtämään koettuja myötätuntotekoja heidän työssään (Rajala & Lipponen, 2018, s. 2).

Ylitapio-Mäntylän ym. (2012) mukaan varhaiskasvatuksen muutokset vaikuttavat lastentarhanopettajien työhön joko murentamalla tai lisäämällä hyvinvointia. Jos lastentarhanopettaja tekee muutoksia esiopetuksessa tai opetustyyliin, hänen täytyy usein hyväksyä ne myös tiimitovereilta, jotka taas eivät välttämättä arvosta uusia menetelmiä. Varhaiskasvatuksessa opettajien työtyytyväisyyttä kuitenkin lisää se, että he pääsevät seuraamaan lasten kasvua pitkällä aikavälillä. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 465–467.)

Organisaation arvojen tulisi olla samankaltaiset kuitenkin työntekijän. Myös tavoitteen tulisi olla selvä ja ympäristöä kunnioittava. Hankkeen tulosten perusteella tämä vahvistaa työntekijän innovatiivisuutta kahdella tavalla. Organisaation antama malli kannustaa työntekijää olemaan myötäintoinen. Lisäksi selkeä tavoite helpottaa työntekijää näkemään mahdollisuuksia ja ideoimaan. Kokonaisuudessaan myötätunto kehittää työntekijän innovatiivisuutta ja täten vaikuttaa myös organisaation tuloksellisuuteen ja menestymiseen. (Pessi ym., 2017, s. 70–71.) Kuitenkin varhaiskasvatuksessa talouden ja voiton näkökulmasta opettajia huolestuttaa myös, että voiton laskemisen myötä yksittäiset lapset unohdetaan. Yksittäisen lapsen ilo ja leikkiminen on näkymätöntä toimintaa rahan ja talouden näkökulmasta. Myös isot lapsiryhmät tuovat haasteita, sillä opettajilla ei välttämättä ole aikaa keskittyä yksittäisiin ja etenkin vetäytyviin lapsiin. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 469.)



Karilan (2016) tekemän varhaiskasvatuksen tilannekatsauksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työolosuhteita kuvaavat kiire, työtehtävien moninaisuus, jatkuvat muutokset sekä eri ammattiryhmien epäselvät vastuut ja velvollisuudet. Lisäksi kuntatalouden heikentymät ovat heijastuneet päiväkotien henkilöstöresurssien riittämättömyyteen. (Karila, 2016, s. 39–40.) Jos varhaiskasvatuksen henkilökunnan työtä kuvaa kiire, muutokset ja heikentyneet resurssit, vaikuttavat ne tahtomattakin negatiivisesti päiväkodin arkeen, työntekijöihin ja lapsiin. Tällöin henkilöstö ei välttämättä kykene toteuttamaan suunnitelmallisesti ja innovatiivisesti laadukasta varhaiskasvatusta, koska aika ja voimavarat menevät kiireen ja muutoksen keskellä luovimiseen.

### 3.2 Myötätuntoinen työyhteisö

Kulttuurinen osaaminen myötätunnossa on tietoisuutta omista kulttuurista arvioista ja identiteetistä. Kulttuurinen sensitiivisyys myötätunnossa tarkoittaa kulttuurisen sensitiivisyyden kehittämistä ja sensitiivisiä ihmissuhteita. Keskeistä on, että ihminen kykenee tarkoituksenmukaisesti kommunikoidaan toisten ihmisten kanssa. Vuorovaikutuksessa pitää tietää, miten myötätuntoa kannattaa ja ei kannata ilmaista. (Papadopoulos, 2017, s. 79–80.) Työyhteisössä myötätunto näytetään erityisesti yhteisöllisistä ja sosiaalisista näkökulmista. Myötätuntoinen toiminta on emotionaalista tukea, materiaalisia asioita, ajan antamista ja joustamista. Kärsimyksen havaitseva kollega antaa myötätuntoa jakamalla tietoa ja tarjoamalla erilaisia näkökulmia kärsijälle. Empaattisesta ja myötätuntoisesta toiminnasta seuraa yhteistyö ja yhteisöllisyyden tunne. (Lilius ym., 2013, s. 2.)

Liliuksen ym. (2008) pilottitutkimuksen tulosten perusteella työntekijöiden välinen myötätunto johtaa edelleen myötätuntoiseen toimintaan, positiivisiin tunteisiin ja työhön sitoutumiseen. Tulosten perusteella on paljon *kärsimystä laukaisevia tekijöitä* (triggers) sekä tapoja, joilla kärsimykseen vastataan. Kärsijä, myötätunnon antaja ja sivusta seuraaja muokkaavat myötätunnon tapahtumilla itseään, muita ja työyhteisöä. Tutkimuksen perusteella myötätunto ei ole sidoksissa ikään, su-

kupuoleen, koulutustasoon tai statustasoon. Työyhteisössä annetaan myötätuntoja mieluummin yhteisöllisesti kuin yksilöinä, ja kärsimykseen reagoitiin kärsimystä lievittävällä tavalla. Tutkimuksen perusteella työntekijät tarjoavat apua työhön liittyvissä asioista, emotionaalista tukea, antavat aikaa ja joustoa sekä keräävät rahaa tai muuta materiaalista hyötyä. (Lilius ym., 2008, s. 193, 211.)

Työyhteisön jäsenillä voi olla jossain vaiheessa henkilökohtaisia ongelmia tai surun aiheita, kuten sairaus tai läheisen kuolema. Kärsimys voi myös liittyä työhön ja työpaikkaan, kuten työn muutoksiin, kaltoinkohteluun tai kollegoiden vähätellynä. (Lilius ym., 2011, s. 874.) Kärsimykseensä myötätuntoa saaneet ihmiset saavat tietoa ja voimaa siirtyä eteenpäin kärsimyksestään ja surustaan. He parantuvat nopeammin emotionaalisen tuen, ajan, joustavuuden ja materiaalistien asioiden myötä. Kärsimystä kokeneet ihmiset uskovat työyhteisön välittävän heidän arvoistaan ja heidän hyvinvoinnistaan. Kokonaisuudessaan he kokevat enemmän työtyytyväisyyttä ja ovat sitoutuneempia työhönsä. (Lilius ym., 2013, s. 2.)

Simpsonin ym. (2013) tutkimuksessa myötätuntoisuus lisäsi työntekijöiden sopeutumista ja sitoutumista työhön (Simpson ym., 2013, s. 399). Myös Eldorin ja Shoshanin (2016) tutkimuksen perusteella opettajien toisilleen ja rehtoreille antama myötätunto oli positiivisesti yhteydessä tunteisiin, työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen (Eldor & Shoshani, 2016, s. 126). Myötätunto auttoi opettajia kestämään stressaavissa opetusolosuhteissa. Oppilaiden häiriökäytökseen liittyvä stressi oli kaikkein korkeinta ja liittyi vahvasti opettajien kykyyn selvitä tilanteesta. Tutkimuksessa ehdotetaankin, että myötätunnon roolia pitäisi korostaa yhä enemmän työyhteisössä, ja se pitäisi suunnata erityisesti rehtoreille ja muille opettajille. (Simpson ym., 2013, s. 399.)

Aspfors ja Bondas (2013) toteavat opettajien työn olevan stressaavaa sekä vaihtelee yhteistyön ja yhteisten suunnitelmien takia. Hyväksyvässä ja avoimessa ilmapiirissa kaikki työntekijät ovat tasa-arvoisia, kunnioittavat toisiaan, ottavat vastuuta ja auttavat toisiaan. Hyvä ilmapiiri, yhteishenki, ystävystyminen ja huumori ovat tärkeitä elementtejä työyhteisössä. (Aspfors & Bondas, 2013, s. 250.) Myös

Liliuksen ym. (2011) tutkimuksen mukaan jokapäiväinen toiminta vaikuttaa työolosuhteisiin. Hyväksymisen harjoittelu, ongelmien osoittaminen oikeaan paikkaan, juhlistaminen, yhdessä päätösten tekeminen, avunanto ja suunnan osoittaminen kehittävät korkea laatuista vuorovaikutussuhteita. Tapa ohjaa työntekijöitä kehittämään vastavuoroisuutta, positiivista huomiointia ja vetovoimaisuutta. Toisekseen tutkimuksessa havaittiin, että juhlistaminen ja ongelmien osoittaminen heijastavat yhteisymmärrystä. Yhteisymmärrys sopii sekä rentoon että tarkkaan tietojen ja kokemusten jakamiseen työntekijöiden henkilökohtaisesta elämästä. Ihmiset todennäköisemmin keskustelevat kärsimyksistään mieluiten empaattisten henkilöiden kanssa, jolloin toisaalta riskinä voi olla tiedon jakamisesta johtuva henkinen ylikuormittuminen. (Lilius ym., 2011, s. 891.)

### **3.3 Vuorovaikutus työyhteisössä**

Kasvatustyössä tarvitaan erinomaisia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Tällaisia taitoja ovat Hapon ja Määtän (2011) tutkimuksen mukaan empaattisuus, joustavuus, sosiaalisuus ja sinnikkyys. Myös huumoria ja rohkeutta arvostettiin. Kasvattajat kykenevät luomaan turvallisen ilmapiiriin, jossa läsnä oleva kuunteleminen ja kunnioitus ovat mahdollisia. (Happo & Määttä, 2011, s. 94.) Vuorovaikutuksen ja refleктоivan keskustelun avulla saadaan toisen ihmisen näkemykset ja tarkoitukset näkyville. Kehittymishaluisessa työyhteisössä refleктоiva vuorovaikutus mahdollistaa erilaiset näkökulmat ja omien näkökulmien vertailun sekä oppimisen toisilta. Sosiaalisen reflektion myötä ihmisen ymmärrys ja sensitiivisyys siitä, miten toiset ihmiset havaitsevat, ajattelevat ja tuntevat, kasvaa. Sosiaalisen reflektion myötä kyetään ymmärtämään sekä omia että toisen toimintamalleja, kehittämään tietoista päätöksentekoa sekä muuttamaan toimintaamme. Refleкто toimalla ja haastamalla itseään kehittyvät myös taidot toimia työyhteisössä ja risitiriitilanteissa. (Kupila, 2011, s. 308.)

Keltikangas-Järvisen (2010) mukaan sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan kykyä tulla toisten kanssa toimeen, erilaiset taidot ratkaista sosiaalisia ongelmia, kyky valita oikea ratkaisu sekä taito ymmärtää toisen ihmisen tunteita ja näkökulmia. Sosiaaliisiin taitoihin kuuluu keskeisesti myös empatia, joka on kykyä asettua toisen

ihmisen asemaan, sekä sympatia, jolla tarkoitetaan toisen ihmisen kokemuksia herättäviä tunteita, kuten sääliä ja myötätuntoa. (Keltikangas-Järvinen, 2010, s. 23.) Kupilan (2011) mukaan varhaiskasvatuksen ala ja monitahoisuus vaativatkin työntekijältä yhä enemmän valmiutta toimia yhteistyössä ja osana työyhteisöä. Siksi onkin tärkeää kehittää omia yhteisöllisyyden ja yhteiskyvyn taitoja. (Kupila, 2011, s. 311.)

Tunteet tarttuvat herkästi ihmisestä toiseen, jolloin työyhteisön yhteisenä vastuuna onkin huomioida omat ja toistensa tunteet. Etenkin negatiiviset tunteet tarttuvat helposti ja voimakkaasti, jolloin positiivisten tunteiden näyttäminen on entistä tärkeämpää. Tärkeää on, että työkuluttuuri sallii tunteiden näyttämisen ja niistä avoimen keskustelun. (Paakkanen, Martela, Rantanen & Pessi, 2017, s. 130.) Myötätunto vahvistaa turvallista ilmapiiriä. Positiiviset tunteet taas edistävät luovuutta ja innovatiivisuutta. Vahvistamalla tunnetaitoja vahvistuvat myös myötätunto ja myötäinto työyhteisössä. (Pessi ym., 2017, s. 70.)

Paakkanen ym. (2017) kuvaavat tunnetaitojen koostuvat kolmesta askeleesta. Ensimmäisessä askeleessa huomataan tunne, toisessa tunnistetaan tunne ja kuunnellaan sen viesti, sekä kolmannessa vaikutetaan tietoisesti omaan reaktioon. Tunnetaitoihin kuuluu siis myös tietoinen vaikuttaminen järjellä, jolloin tiettyillä keinoilla ja vahvuudella ohjataan oman tunteen energiaa. Empatian avulla asetetaan toisen asemaan eikä se aina ole helppoa. Myötätunnon avulla on helpompaa kohdata ja käsitellä vaikeita tunteita. (Paakkanen ym., 2017, s. 130–131.)

Myötätunto ja myötäinto eivät ole turhaa hempeilyä, myönteisen ajattelun ylikorostamista eikä ongelmien kieltämistä. Ne eivät ole ikuista hymyilemistä, vaan aitoa, rehellistä ja avointa kohtaamista, jossa jaetaan iloa, suruja ja menestystä. (Pessi & Martela, 2017, s. 16.) Työn kehittäminen edellyttää jatkuvaa työyhteisön keskustelua. Kasvatukselliset kysymykset eivät ole helppoja ja kasvattajilla voi olla erilaisia näkemyksiä opetuksesta ja kasvatuksesta. Työntekijöiden pitää pystyä puhumaan kasvatuksellisiin ja opetukseen liittyvistä asioista ja tarkastella yhdessä työn vaatimuksia kriittisesti miettien, miten työyhteisöstä tehtäisiin hyvä aikuisille ja lapsille. Olisikin tarpeellista miettiä, kuinka lastentarhanopettajien työ-

hyvinvointia voitaisiin tukea. Myös työuupumuksesta tulisi olla mahdollisuus puhua ilman pelkoa ja arvostelua. Avoimessa työyhteisössä ilmapiiri on luottauksellinen ja kunnioittava, ihmiset voivat hyvin ja nauttivat työstään. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 471–472.)

### 3.4 Esimies myötätunnon mahdollistajana

Ylitapio-Mäntylän ym. (2012) mukaan esimiehellä on mahdollisuus ja velvollisuus luoda sellainen työympäristö ja työolosuhteet, jotka antavat työntekijöille mahdollisuuden tehdä työnsä mahdollisimman hyvin (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 472). Myös Juntunen ym. (2017) ovat samaa mieltä, sillä esimies kykenee vaikuttamaan, millainen merkityksellisyyden kulttuuri organisaatiossa vallitsee. Arjen merkityksellisyyden kokemuksia voi mahdollistaa arjen hyvällä johtamisella. Esimiehen on pohdittava ensin pohtia omaa johtamismotivaatiotaan ja merkityksen kokemuksiaan. Onkin vaikea tavoitella merkityksellistä johtamista, jos ei tunnista omaa sisäistä elämäänsä eikä tiedosta merkityksellisyyden lähteitä. Merkityksellisen kulttuurin kehittämiseksi tulee pohtia organisaation vision selkeyttä, tavoitetta, vahvuuksia ja strategioita. (Juntunen ym., 2017, s. 118.)

Simpsonin ym. (2013) mukaan myötätuntoinen ihminen ymmärtää, että tarvitsee toisia ihmisiä ja heidän apuaan (Simpson ym., 2013, s. 386). Aspforsin ja Bondasin (2013) tutkimuksen perusteella muiden merkitys korostuu, eli esimies ja johtaminen ovat tärkeitä asioita, kun uusi opettaja tutustuu kollegoihin ja työyhteisöön. Perehdyttämisen näkökulma tukee opettajan sopeutumista työpaikkaan. Esimiehen ja työyhteisön vastaanotto, ilmapiiri ja työntekijöiden hyvinvointi edistävät sopeutumista. (Aspfors & Bondas, 2013, s. 248.)

Chun (2016) tutkimuksen tulosten perusteella sairaanhoitajan kokevat, että sairaalassa toimivat esimiehet ja kollegat kuuntelevat heitä mielellään. Tämän myötä myötätunto ja sen vahvuus lisäävät tehokkaasti työntekijöiden suorituskyykyä sekä myönteistä mielialaa. (Chu, 2016, s. 59.) Onkin tärkeää, että koko organisaatio tietää ja ymmärtää vision, sillä selkeän vision myötä työntekijöiden on helpompi tunnistaa ja tiedostaa oman työnsä päämäärät. Esimiehen tehtävänä

on myös luoda yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksellisuuden kulttuuria työyhteisöön. Työntekijöiden merkityksen kokemukset kasvavat, kun he kokevat olevansa osa yhteisöä ja saavat myötätuntoa. Hyvässä työyhteisössä jaetaan osaamista, vastuita ja autonomiaa. (Juntunen ym., 2017, s. 118.)

Myötäinnosta tulee vaikeaa, jos työyhteisöä johdetaan pelon kulttuurilla tai kannustetaan keskinäiseen kilpailuun ja vertailuun. Myötäinnosta tekee helpompaa taas se, kun jokainen työntekijä nähdään yksilönä ja häntä arvostetaan yksilönä. Myötäintoisella ihmisellä onkin varaa myötäinnostua muiden puolesta. Levänneenä ja hyvällä mielellä on helpompi iloita ja antaa myötaintoa kollegalle, kun taas myötäintovajeen syynä saattavat olla uupumus ja stressaantuminen. Ihmisen täytyy huolestua itsestään ja myös alkaa huolehtia itsestään, jos läheisen into ja ilo eivät enää herätä myötaintoa. (Pessi ym., 2017, s. 68–69.)

## 4 Myötätunto ja työhyvinvointi

Myötätunto vahvistaa ihmisten ja yhteisön välistä onnellisuutta, merkityksellisyyttä, työhyvinvointia, sosiaalisia suhteita ja kyvykkyyttä. Myötätunnon ja myötäinnon on todettu olevan yhteydessä parempaan työmotivaation, työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Lisäksi myötätunto vaikuttaa työyhteisön myönteisiin tunteisiin, positiivisen keskustelukulttuuriin, paremmin toimiviin tiimeihin, tehokkuuteen, paremmaksi koettuun johtajuuteen, vähentyneeseen stressiin ja pienempään työuupumuksen riskiin. (Pessi ym., 2017, s. 70.)

### 4.1 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Juntunen ym. (2017) arvioivat, että tulevaisuudessa mekaanisen rutiinityön sijasta työskennellään yhä enemmän luovina asiantuntijoina. Luova asiantuntija kykenee hahmottamaan ongelmia, tarkastelemaan erilaisia vaihtoehtoja, tekemään tärkeimpien arvojen mukaisia päätöksiä sekä luomaan uusia tapoja tarkastella ja tehdä asioita ja innovaatioita. Painotus on yhä enemmän itsenäisessä päätöksenteossa ylhäältä tulevien suorien ohjeiden sijaan. Tulevaisuudessa kativataan myös edelleen ihmissuhdeammatteja, sillä koneet eivät korvaa aitoa konkreettista vuorovaikutusta. (Juntunen ym., 2017, s. 105–106.) Opettajan työ on teknistä ja kognitiivista harjoittelemista sekä pohjimmiltaan myös sosiaalista ja emotionaalista. Tämän takia ihmisten väliset suhteet ovat työn ytimessä niin opetuksessa kuin yleisessä kouluyhteisössä. (Aspfors & Bondas, 2013, s. 243.) Yhteistyö pohjautuu ihmisten halukkuuteen luottaa ja lähestyä toisia ihmisiä, johon taas vaikuttavat ihmisten tunnetilat. Ihminen hakeutuu yleensä sellaisten ihmisten luokse, jotka antavat energiaa ja positiivisuutta. Sen sijaan ihminen hakeutuu kauemmas ihmisestä, joka syö energiaa ja jatkuvasti jakaa negatiivista ilmapiiriä ympärilleen. Yhdessä jaetut ajatukset ja tunteet, kuulluksi ja kohdatuksi tuleminen, antavat ihmiselle voimaa sekä kokemuksen yhteenkuuluvuudesta ja luottamuksesta. (Paakkanen ym., 2017, s. 127.)

Ylitapio-Mäntylä ym. (2012) kertovat suomalainen varhaiskasvatus on muutoksessa, joka on saattanut vaikuttaa varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia lastentarhanopettajien näkökulmasta hyvinvointia ja viihtyvyyttä päiväkodissa tehtävässä työssä, sekä pohtia kuinka hyvinvointia voitaisiin parantaa. Aineisto hankittiin ryhmähaastattelun ja narratiivisen muistelutyöskentelyn avulla. Tulosten perusteella huolta aiheuttivat jatkuvasti kasvavat hallinnolliset työt, pelko työtehtävien kapenemisesta, omien voimien riittämättömyys, sekä kuinka tehokkuuden myötä taloudelliset toimenpiteet olivat alkanee ulottua myös varhaiskasvatukseen. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 458.)

Lastentarhanopettajien tyytyväisyys työhönsä heijastuu lapsiin, jolloin aikuisten ja lasten hyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa. Työstään innostuneet lastentarhanopettajat välittää työnsä ilon lapsiin, kuten myös innostuneet lapset välittävät ilon opettajaan. Päiväkodissa viihtyvät lapset lisäävät aikuisten työviihtyvyyttä. Opettajien tyytyväisyyden heijastuessa lapsiin onkin tärkeää korostaa työhyvinvointi ja työviihtyvyys varhaiskasvatuksessa. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 459.) Koska päiväkodin aikuisten ja lasten välillä on symbioosi ilon ja hyvinvoinnin suhteen, on tärkeää tehdä työn perusta ja pohja hyvin. Kun varhaiskasvatuksen, toimintaympäristön ja perustyön tekemisen mahdollisuudet ovat hyvät, niin myös työntekijät voivat hyvin. He pystyvät tekemään työnsä hyvin eikä heidän tarvitse stressata erityisen paljon ja päivittäin. Pohjan ollessa hyvä, on hyvää ja iloa helppo levittää lapsiin ja toteuttaa varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelman mukaista toimintaa.

Varhaiskasvatuksen ajan henki koetaan olevan kiireellistä ja tuottavaa. Lasten kanssa tehtävä perustyötä, yhdessä oloa ja opettamista, ei välttämättä nähdä tuottavana työnä. Lastentarhanopettajat kokevat tämän stressaavana ja ikään kuin he eivät toisi voittoa työllään. Sen sijaan lastentarhanopettajien hyvinvoinnin huomattiin kasvavan, kun lastentarhanopettajilla oli aikaa kohdata lapsi yksilöllisesti ja keskittyä perustyöhönsä, lasten kanssa olemiseen ja opettamiseen. Hyvinvoinnin edistäminen edellyttää yhteiskunnan, varhaiskasvatustoimen ja lastentarhanopettajan itsensä toimintaa. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 458, 468.)



Opettaja voi olla huolissaan omasta pätevyydestään ja näyttää oman inhimillisyytensä, vaikka hän altistaa itsensä myöntämällä riittämättömyyden tunteensa. Toisille avautuminen on mahdollista hyvässä työyhteisössä, jossa on luottamuksellinen ilmapiiri ja jossa ihmiset auttavat toisiaan työssä ja tukevat haastavissa tilanteissa. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 468.) Pessin ja Martelan (2017) mukaan työelämässä on nykyään yhä vaikeampi pärjätä vanhoilla tavoilla, sillä muutokset edellyttävät ihmiseltä uusiutumiskykyä innovaatiota. Nämä taas edellyttävät luovuutta, itseilmaisua ja henkilökohtaista kasvua tukevaa työkulttuuria. Turvallisessa ilmapiirissä työntekijät uskaltavat heittäytyä kohti uutta ja etsiä uudenlaisia ratkaisuja. Myötätuntoinen suhtautuminen epäonnistumisia kohtaan on tärkeää, koska ilman kokeilemistä ei synny uusia innovaatioita ja toisaalta ne edellyttävät välillä epäonnistumisia. (Pessi & Martela, 2017, s. 25.)

Liliuksen ym. (2013) mukaan myötätunnon antamiseen osallistuvat ja sitä sivusta seuraavat ihmiset oppivat ymmärtämään työyhteisön arvoja ja kuinka kollegoja kannattaa kohdella. Heistä tulee vastaanottavaisempia muiden ihmisten sosiaaliselle tuelle. Myötätuntoisessa organisaatiossa työntekijät sitoutuvat organisaatioon. Myötätunnolla on vaikutuksia työntekijöiden kokemuksiin organisaatiosta ja kollegoista sekä organisaation tuloksellisuuteen. Jaettu myötätunto lisää yhteistyötä, vahvistaa arvoja ja kehittää kriittisiä taitoja. (Lilius ym., 2013, s. 3.) Aspors ja Bondas (2013) toteavatkin opiskeluelämästä siirtymisen työelämään olevan stressaavaa ja uuvuttavaa uudelle työntekijälle. Uudet opettajat arvostavat kollegoiden tukea ja apua, mikä antaa energiaa ja voimaa. Myös mahdollisia ystävyyssuhteita arvostetaan. Ilman tukea voi olla vaikeaa selviytyä työstä. Kollegoiden kiinnostuneisuus, kuunteleminen, ymmärtäväisyys ja erilaisten vaihtoehtojen esitleminen ovat tärkeitä uudelle opettajalle. Uudelle opettajalle on merkityksellistä tulla tunnistetuksi uudeksi työntekijäksi, yhteisön jäseneksi ja ihmiseksi. Työsuhteen alussa on olennaista tuntea itsensä hyväksytyksi, kunnioitetuksi ja tarvituksi. (Aspors & Bondas, 2013, s. 244–248.)

Asporsin ja Bondasin (2013) tutkimuksen perusteella kaikilla opettajilla ei kuitenkaan ole ollut helppoa työuransa alussa. Kollegat eivät ole välttämättä lainkaan huomioineet tai osoittaneet kiinnostusta uuteen työntekijään, vaan uusi työntekijä on haluttu ”tiputtaa maan pinnalle”. Hänet on saatettu kyseenalaistaa eikä häntä

ole hyväksytty osaksi työyhteisöä. Uutta työntekijää kohtaan on voitu olla kriittisiä, syytteleviä ja jopa hyökkääviä. Myöskin ikäero on saattanut vaikeuttaa yhteistyötä kollegoiden välillä. Ymmärryksen puute sekä erilaiset mielipiteet ja arvot ovat usein syy puutteelliseen yhteistyöhön. Tutkimukseen osallistuneet kuitenkin kertoivat, että pitää tehdä parhaansa sekä olla rohkea. On rohkeutta sanoa ei ja pysyä varmana omien sanojensa takana. (Aspfors & Bondas, 2013, s. 244–251.) Pessi ja Martela (2017) toteavatkin, että tuomitsevassa työskulttuurissa monet hyvät ideat jäävät kertomatta. Myötätuntoisessa työskulttuurissa on laadukas vuorovaikutus, jolloin kaikki työntekijät pääsevät hyödyntämään ideoitaan ja taitojaan yhteisen päämäärän edistämiseksi. Tällaisessa kulttuurissa ihmiset auttavat helpommin toisiaan ja jakavat tietotaitojaan toisilleen, joka taas edistää innovatiivista toimintatapaa. (Pessi & Martela, 2017, s. 26.)

## 4.2 Myötätuntouupumus ja työuupumus

Työhön liittyvä stressi on yksi suurimmista haasteista hyvinvoinnin ja työskenteelyn näkökumista. Työstressi on yhteydessä heikkoon terveyteen, työpoissaoloihin ja korkeisiin kuluihin. On oletettavissa, että työstressistä kärsivien ihmisten määrä tulee kasvamaan. Työstressi on myös yhteydessä burnoutiin ja myötätuntouupumukseen kuten myös työtyytyväisyyteen ja työpoissaoloihin. (Tabaj, Pastirk, Bitenc & Masten, 2015, s. 113.) Nissinen (2008) kuvaa kohtuullisen työstressin olevan voimavara, joka motivoi ja ajaa työssä eteenpäin. Normaali työpaine helpottaa tauoilla, vapaa-ajalla ja lomilla. *Myönteistä stressiä* kuvaa yleensä sitoutuminen tiettyyn jaksoon, joka päättyy. *Kuluttava stressi* taas seuraa työntekijään lomilla eikä työntekijä palaudu stressistä. *Negatiivinen stressi* johtaa uupumiseen ja lopulta loppuunpalamiseen. *Loppuunpalaminen* on vakava krooninen stressioireyhtymä sekä fyysisen, emotionaalinen ja henkisen uupumuksen tila. Tila johtuu vaikeudesta käsitellä työn päivittäisiä stressitekijöitä ja pitkäaikaisesta altistumisesta vaativille tilanteille. (Nissinen, 2008, s. 26–27.)

O'Brien (2016) toteaa loppuunpalamisen ja myötätuntouupumuksen korostavan vuorovaikutusmalleja, jotka ovat osa ihmistä ja työskulttuuria. Tällöin uuvuttava työskulttuuri voi johtaa olemattomaan myötätuntoon ja vähäiseen yhteisöllisyyteen

työpaikalla. Jos työ on emotionaalisesti kuormittavaa, tulee työn rakenteisiin ja toimintatapoihin liittää myötätunnon mahdollisuuksia. Ilman myötätuntoa työntekijät kuormittuvat. Myötätunto itsessään voi myös olla uuvuttavaa. Näin ollen myötätuntoisessa työympäristössä työntekijälle voikin kehittyä *loppuunpalaminen* (burnout) tai *myötätuntouupumus* (compassion fatigue). *Myötätuntouupumus* tarkoittaa kokonaisvaltaista syvää väsymystä, joka johtuu ihmissuhdetyön tunnekuormituksesta. Myötätuntouupuneen ihmisen on vaikea antaa enää myötätuntoa toisille. Myötätuntouupumusta ja loppuunpalamista voidaan pitää työn seurauksina, jotka ilmenevät ihmisten kanssa tehtävässä työssä ja työkuultuudessa. Myötätuntouupumus ja loppuunpalaminen vaikuttavat suhteisiin ja siten suoraan työntekijään itseensä sekä vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa. (O'Brien, 2016, 16–24; Seppänen & Kuusela, 2017, s. 230–231.)

Nissisen (2008) mukaan jatkuva tunteiden jakaminen ja toisen ihmisen samastuminen niihin ilman eteenpäin siirtymistä tai loppuratkaisua aiheuttavat lopulta myötätuntouupumuksen. Myötätuntouupunut ihminen haluaa vetäytyä kauemmas tunteitaan jakavasta ihmisestä ja olla ilman murheita. Kuitenkin toisen kärsimys ja mielikuvat pyörivät hänen mielessään eikä hän pysty hallitsemaan tilannetta, josta seuraa stressiä. Yrittäessään irtautua pahasta olostsa ihmisestä tulee etäisempi, kylmempi ja kovempi. Näin hän myös välittää ympärilleen välinpitämättömyyttä ja pitää ikävät tunteet kauempana itsestään. Myötätuntoisen ihmisen tilasta on tullut myötätuntouupumus. (Nissinen, 2008, s. 12.) O'Brienin (2016) mukaan *epäsuora traumatisoituminen* (vicariously traumatized) on ilmiö, jossa ihminen kuuntelee toisen ihmisen kärsimyksiä. Myötätunnon antaminen liian monelle ihmiselle voi johtaa tilanteeseen, jossa elämä alkaakin näyttää raskaalta. Tilanteesta seuraa myötätunnon antajalle lopulta myötätuntouupumusta, jolloin on enää vaikeaa antaa emotionaalista myötätuntoa toisille ihmisille. (O'Brien, 2016, s. 20.)

*Myötätuntouupumus* ja *työuupumus* ovat läheisiä ilmiöitä, sillä molempiin liittyy psykofyysisiä stressioireita. Myötätuntouupumukseen kuuluu unihäiriöt, ylivirittynisyys sekä työn mielessä pyöriminen jatkuvasti myös vapaa-ajalla. Myötätuntouupunut myös kokee työn merkitykselliseksi ja työtehtävät tärkeiksi, kun taas

työuupuneelta nämä kokemukset ovat kadonneet kokonaan. (Seppänen & Kuusela, 2017, s. 230–231.) Myötätunto perustuu käytännön toimintaan ja olosuhteisiin, joiden avulla ihmiset pyrkivät hallitsemaan jännitteitä omien tunteiden ja toisen kärsimyksen välillä. Myötätuntoisessa työyhteisössä ihmiset keskittyvät myös tehtävään työhönsä. Tällöin myötätunnon antajan täytyy tunnistaa oma tilansa ja rajansa. (Lilius ym., 2011, s. 891–892.)

### 4.3 Varhaiskasvatustyö ja uupuminen

Nissisen (2008) mukaan ammattiauttajien työ käsittelee ihmiselämän kärsimystä päivittäin. Auttajien työuupumuksen ohittaminen ja vähättely johtaa heidän pahoinvointiinsa ja palveluiden laadun heikkenemiseen. Yhä useammassa työkartoituksessa kuvataan henkistä kuormitusta, sijaistraumatisoitumista, emotionaalista kuormittumista ja emotionaalista uupumusta. Hyvin usein ammattiauttajien työtä kuvaa työn raskaus ja työntekijöiden uupumusreaktiot, mutta ne käsitetään myös ammatilliseksi kasvuksi ja kehittymiseksi. Käytännössä halutaan ihailla työntekijän väsymystä ja kaunistella epärealistiseksi uuvuttavaa työtodellisuutta. Olisikin tärkeää nähdä mahdollisuus muuttaa työn todellisuutta. Työuupumuksessa työntekijä tasapainoilee normaalin ja epänormaalin työuupumustulkinnan välillä. Palvelualoilla emotionaalinen vaativuus ei johdu vain asiakastilanteista, vaan se saattaa johtua myös kuluttavista tekijöistä työyhteisössä. Henkilösuhteet ja johtamiskulttuuri voivat olla vähätteleviä, esiintyy kilpailua ja kateutta sekä muodostuu kuppikuntia. Yksinäisyys ja vuorovaikutuksen ongelmat työyhteisössä kuluttavat työntekijöitä. (Nissinen, 2008, s. 14–28.)

Merkityksellinen työ ja työn tärkeänä pitäminen voivat syventää uupumusta, koska työntekijä tuntee usein myötätuntoa kärsiviä kohtaan. Myötätunto voi uuvuttaa ja hämmentää myös rohkaisemattoman kulttuurin ja roolien takia. (Pessi & Martela, 2017, s. 15.) Opettajien työuupumus liittyi usein uupumuksen ja riittämättömyyden tunteisiin. Työn muutokset yhdessä vastuullisen työn ja pienen palkan kanssa johtivat stressiin ja uupumukseen. Päiväkodissa tehdään tiimeissä työtä, mutta lastentarhanopettaja on pedagogisessa vastuussa. Tämän myötä

heidän oletetaan olevan hyviä kasvattajia, joka taas luo lisää vaatimuksia työlle. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 471.)

Lastentarhanopettajien työtä kontrolloivat hallinnolliset ja taloudelliset puitteet. Opettajat kritisoivat talouselämän työkalujen käyttämistä varhaiskasvatuksessa. Kuitenkaan kaikki tehokkuuden, joustavuuden ja laadun vaatimukset eivät ole pahoja, sillä kehittämisprojektit tuovat aina jotain hyvää itse työhön. Tämä voi kuitenkin olla stressaavaa opettajalle, jos ei anneta tarpeeksi resursseja hoitaa projekteja. Tästä johtuen ajan puute laskee laatua, kehittämistyötoimintaa ja hyvinvointia. Opettajat kokevat, että heidän ammatillinen kenttensä on laajentunut liikaa pois perustehtävästä, opettamisesta, muiden työtehtävien varjolla. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 471.)

Opettajien riittämättömyyden tunne voidaan nähdä huolena lapsista ja heidän hyvinvoinnistaan. Yhdenkin lapsen levottomuus, aggressiivisuus ja negatiiviset toiminnot huolestuttavat opettajaa. Huoli lapsesta johtaa usein työlle liian kovien vaatimusten asettamiseen. Huoli lapsesta ja oman riittämättömyyden tunteet vaikuttavat hyvinvointiin. Taustalla voi myös olla ajatus täydellisestä opettajasta, joka ahkera sekä emotionaalisesti että sosiaalisesti vakaa. Työhön sitoutuminen vahvistaa riittämättömyyden ja uupumuksen tunteita, jotka voivat lopulta johtaa työuupumukseen. Riittämättömyyden tunne voi ilmaantua myös, kun opettaja kokee epäonnistuneensa kasvattajana ja ajattelella, että riittämättömyys kuvaa häntä puutteellisena opettajan. Tämän myötä minäpystyvyydestä tulee heikompi. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 467–468.)

## 5 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tutkimustehtävänä on kuvata, analysoida ja tulkita, millaisia kärsimyksen aiheuttajia ja myötätuntotekoja varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijat olivat kohdanneet varhaiskasvatuksen työkentällä.

1. Mitä kärsimyksen aiheuttajia varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijat kohdasivat työssään?
  - Mitä tunteita kärsimys herätti opiskelijoissa?
2. Miten varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoiden kärsimystä lievitettiin?
  - Mitä tunteita myötätuntoteot herättivät opiskelijoissa?

Etsin tutkimuskysymyksiin vastauksia narratiivisen kerronnan keinoin.

## 6 Tutkimuksen toteutus

Sarajärven ja Tuomin (2009) mukaan laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on kuvata ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtää toimintaa sekä antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle (Sarajärvi & Tuomi, 2009, s. 65–68). Laadullisen tutkimuksen analyysille on yleistä, että aineisto ja tutkimuskysymykset ovat jatkuvassa vuoropuhelussa keskenään. Tarvittavat analyyttiset kysymykset muotoutuvat ja tarkentuvat tutkijan tutustuessa aineistoon. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen, 2010, s. 13.) Tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksen aineisto koostui narratiiveista eli kertomuksista, jotka tutkimusryhmä keräsi aineiston ensimmäisen vuoden varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoilta.

### 6.1 Aineiston hankinta

Chasen (2007) mukaan narratiivien eli kertomusten avulla saadaan esiin kertojan näkökulma. Kertomuksissa kuvaillaan tapahtunutta, tunteita, ajatuksia ja tulkin-toja. Narratiivinen kertomus voi olla lyhyt ja kertoa vain tietystä tapahtumasta tai tietyistä henkilöistä, pitkä tai merkittävä näkökulma ihmisen elämään tai narratiivi voi kertoa tutkittavan koko elämän syntymästä nykyhetkeen. (Chase, 2007, s. 652–657.) Narratiivit sisältävät yleensä *toimijoita* (characters) ja *tapahtumia* (events, scenes). Kertojalla itsellään on valta sisällyttää kokemuksiaan kertomukseen, mutta myös jättää asioita kertomatta. (Vindrola-Padros & Johnson, 2014, s. 1603.) Spector-Mersel (2011) toteaaakin, että teoreettinen viitekehys vaikuttaa siihen, kuinka identiteetit nähdään kertomuksissa ja toisaalta mitä erilaisia elementtejä kertomukset pitävät sisällään: faktat, siivilöidyt ja pois jätetyt asiat sekä tarkoituksella esitetyt asiat. (Spector-Mersel, 2011, s. 172.)

Halusin selvittää narratiivisen aineiston avulla nimenomaan ihmisten kokemuksia ja tunteita kärsimyksistä ja myötätuntotoeista. Tutkimusryhmä keräsi aineiston ensimmäisen vuoden varhaiskasvatuksen maisteriopiskelijoilta. Opiskelijat saivat ohjeistuksen: *”Kirjoita yhden sivun mittainen kertomus tilanteesta, jossa sinulle osoitettiin tai koit saavasi myötätuntoa työyhteisössäsi.”* Opiskelijoilla oli tarpeeksi

aikaa syventyä miettimään ja kirjoittamaan myötätuntoisesta tilanteesta. Tällä tavoin he saivat rauhassa pohtia ja työstää kokemuksiaan, millainen tilanne oli ja mitä siinä tapahtui, keitä siinä oli osallisena sekä tilanteesta nousseita tunteita. Osa narratiiveista oli hyvinkin avoimia ja tarkkoja kuvauksia kokemuksista, mutta osa taas suppeampia kuin toiset. Etenkin vain vähän tilanteen ja kertojan tunteiden kuvailua sisältävät narratiivit kertoivat lähinnä teknisesti ja lyhyesti, mitä tapahtui ja mitä siitä seurasi. Narratiivien kirjoittajilla oli siis mahdollisuus itse päättää, kuinka laajasti he haluavat kertoa kokemuksistaan.

Kerätty aineisto koostui 24 narratiivista. Kaikki narratiivit liittyivät varhaiskasvatuksen työelämään. Narratiiveista oli pääteltävissä, että osalla kertojista oli työkokemusta lastentarhanopettajan koulutuksen harjoitteluiden verran kun taas toisilla oli useampi vuosi lastentarhanopettajana työskentelyä takanaan. Narratiiveissa oli nähtävissä erilaisia työrooleja: sijainen, lastentarhanopettaja, erityislastentarhanopettaja ja päiväkodinjohtaja. Näillä ei kuitenkaan ollut keskeistä merkitystä tämän tutkimuksen kannalta.

Aaltonen ja Leimumäki (2010) kuvaavat elämän kokemuksia kerrottavan kertomuksina, jolloin ne ovat keino ymmärtää, tulkita ja välittää eteenpäin toisen ihmisen kokemia asioita. Kertomukset sisältävät yleensä jotain kertojan identiteetistä. Kertoessaan tarinaa kertoja tiedostamattaan tai tiedostaen ilmaisee oman näkökulmansa tarinansa tapahtumiin. Kertomuksilla tavoitellaan kokemuksen kuulemistä ja ymmärtämistä. (Aaltonen & Leimumäki, 2010, s. 140, 146.) Kerätyissä narratiiveissa kuvattiin itselleen ja muille kärsimystä aiheuttaneita asioita, miltä ne ovat tuntuneet sekä työyhteisön jäsenten antamia myötätuntotekoja ja miltä ne ovat tuntuneet. Kärsimystä olivat aiheuttaneet niin työyhteisön sisäiset ristiriidat kuin myös itse työhön liittyvät haasteet. Myös henkilökohtaisen elämän surulliset tapahtumat olivat aiheuttaneet kärsimystä kertojissa. Kärsimys aiheutti häpeää ja järkytystä kun taas myötätuntoteosta seuranneet tunteet ja kokemukset koostuivat ymmärretyksi tulemisen tunteesta, hämmennyksestä ja helpottuneisuudesta. Suurimmassa osassa narratiiveista kertoja oli saanut myötätuntoa, mutta muutaman narratiivin mukaan myötätuntoa ei ollut osoitettu lainkaan.



## 6.2 Aineiston analyysimenetelmät

Laadullisen tutkimuksen analyysissa aineiston yhä uudelleen lukeminen on tärkeää, jotta aineistosta löytyy pääteema. Pääteeman avulla pystytään hahmottelemaan edellytyksiä ja tarkoituksia, jotka määrittelevät aineiston kulttuurista maailmaa. (Peräkylä, 2007, s. 870.) Tutkimukseni keskeisenä aiheena ovat aikuisten väliset myötätuntoteot varhaiskasvatuksessa, jonka takia rajasin tutkimukseni ulkopuolelle sellaiset narratiivit, joissa oli lasten kanssa koettuja myötätuntotekoja. Aineiston hankinnan jälkeen luin narratiivit useaan otteeseen läpi, jotta jokainen narratiivi tulisi tutuksi ja kokonaisuus hahmottuiksi minulle. Jo tässä vaiheessa pyrin löytämään tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten mukaisesti kärsimyksen aiheuttajia sekä myötätuntotekoihin liittyviä elementtejä. Aineistoon tutustumisen jälkeen kirjoitin sen digitaaliseen muotoon.

Chasen (2007) mukaan narratiivin kertojan ääneen saa kuuluviin, kun aineistoa kohtelee luovasti. Tutkimuksen myötä kertomukset nähdään sosiaalisten olosuhteiden sallivana mahdollistajana. Olosuhteita voidaan selittää kertojan yhteisöllisellä, paikallisella, taloudellisella ja sosiaalisena jäsenyydellä, sekä kulttuurisella ja historiallisella asemalla. Kertomuksen kaikki osat ovat tärkeitä, joten tutkija huomioi kaikki samankaltaisuudet ja erilaisuudet narratiiveissa. (Chase, 2007, s. 657.) Narratiivisessa ja kerronnallisessa aineistossa analysoitava teksti ja käytetty metodi voidaan asettaa vuorovaikutukseen. Näin voidaan pohtia, kuinka aineiston teksti kyseenalaistaa ja toisaalta myös avaa teoriaa. (Aaltonen & Leimu-mäki, 2010, s. 122.)

Kerätyn aineiston sisällönanalyysi perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan. Analyysissa aineisto hajotetaan osiin, käsitellään ja kootaan jälleen uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysiä voi käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä ja sitä voidaankin pitää yksittäisenä metodina tai väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikokonaisuuksiin. (Sarajärvi & Tuomi 2009, s. 91–108.) Digitaalisessa muodossa olevat narratiivit olivat helpommin analysoitavissa sisällönanalyysillä kuin paperiset narratiivit.

Hajotin aineiston osiin etsimällä narratiiveista tutkimuskysymyksiin liittyviä teemoja värikoodauksen avulla: *kärsimyksen aiheuttajia, kärsimyksestä seuranneita tunteita, myötätunnon antajia, myötätuntotekoja ja myötätuntoteoista seuranneita tunteita*. Kuitenkaan kaikissa narratiiveissa ei ollut kaikkia edellä mainittuja teemoja. Jaoin narratiivit neljään eri ryhmään sen perusteella, vastasivatko ne kuinka hyvin kokonaisuudessaan tutkimuskysymyksiin. Ensimmäisen (1) ryhmän narratiivit vastasivat kaikkiin tutkimuskysymyksiin ja sisälsivät kaikki tutkimuksen edellyttämät teemat. Sen sijaan ryhmistä 2–4 puuttui osittain tai kokonaan tutkimuskysymyksiin vastaavat teemat, esimerkiksi niissä ei kuvattu kärsimykseen tai myötätuntotekoihin liittyviä tunteita. Näin ollen ryhmät 2–4 rajautuivat tutkimuksen ulkopuolelle, koska ne eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin. Tarkempaan sisällönanalyysin teemoitteluun jäi ensimmäisen (1) ryhmän alustavasti analysoidut narratiivit. Aineiston lopullinen koko oli 20 narratiivia, sillä tutkimuksen ulkopuolelle rajatuissa narratiiveissa kolmessa ei kuvailtu tunteita ja yhdessä myötätunto liittyi aikuisen ja lapsen väliseen myötätuntotekoon.

Sisällönanalyysimenetelmiä ovat luokittelu, tyypittely ja teemoittelu. Teemoittelussa painotetaan mitä jokaisesta teemasta on sanottu. Tarkoituksena on laadullisen aineiston pilkkominen ja ryhmittely erilaisten aihepiirien mukaan, jolloin on myös mahdollista vertailla eri teemojen esiintymistä aineistossa. Teemoittelussa onkin tarkoituksena etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Aineiston ryhmittelyssä koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi ja etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään, yhdistetään teemaksi ja teema nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. (Sarajarvi & Tuomi, 2009, s. 93, 110.) Nimesin aineistosta nousseet viisi (5) teemaa tutkimuskysymysten pohjalta: *Kärsimyksen aiheuttaja, kärsimyksen tunne, myötätunnon antaja, myötätuntoteko ja myötätunnon seuraus*. Teemoista nousi esiin erityisesti kolme (3) luokkaa, joiden alle luokittelin edellä mainitut viisi teema: *Työ, ristiriita työyhteisössä ja henkilökohtainen elämä*. Työteeman kärsimyksen aiheuttaja liittyi yleensä varhaiskasvatuksen perustytööhön. *Ristiriita työyhteisössä* -teeman aiheuttaja taas liittyi ristiriitoihin ja haasteisiin työyhteisössä, tiimissä, työparin tai esimiehen kanssa. *Henkilökohtainen elämä* -teema koostui kertojan henkilökohtaisen elämän murheista, joka heijastui työhön

ja työyhteisöön. Lopuksi sijoitin analysoidun ja teemoitellun aineiston taulukkomuotoon, jotta sitä olisi helpompi tulkita. Taulukossa analysoitu aineisto on sisälönanalyysin mukaisesti pelkistetystä muodossa.

## 7 Tutkimustulokset ja niiden tulkinta

Olen jakanut tutkimustulokset kolmen aineistosta nousseen luokan perusteella: *Työstä johtuva kärsimys ja myötätunto, työyhteisön ristiriita ja myötätunto* ja *henkilökohtaisen elämänkärsimys ja myötätunto*. Taulukoiden ylärivit koostuvat sisällyönanalyysin teemoittelun myötä muodostuneista teemoista: *Kärsimys, kärsimyksen tunne, myötätunnon antaja, myötätuntoteko ja myötätunnon seuraus*. Taulukon vasemmassa reunassa on jokaisen narratiivin identifioiva numero, jotta lainaukset olisi helppo liittää tiettyyn narratiivin. Narratiivien numerot eivät ole numerojärjestyksessä, koska järjestelin aineiston taulukkoon ensisijaisesta kärsimyksen aiheuttajan luokan perusteella. Myötätunnon antajilla ei ollut keskeistä roolia tulosten kannalta, jonka takia en keskity niihin tulosten tarkastelussa.

### 7.1 Työstä johtuva kärsimys ja myötätunto

Työ-luokassa aineisto koostui viidestä narratiivista, joissa työ oli kärsimyksen aiheuttajana (taulukko 1.). Päiväkodin perustyössä kärsimystä aiheutti se, ettei kertojalla ollut aikaa lapselle, tilanne ei ollut hallittavissa tai ryhmässä oli arvaamattomasti käyttäytyvä lapsi. Lisäksi yksi kertoja koki kärsimystä kohdatessaan ristiriidan lapsen huoltajan kanssa. Toinen kertoja koki kärsimystä riittämättömyydestä työtehtävien kunnolliseen ja huolelliseen hoitamiseen esimiehen opintovapaan aikana.

Taulukko 1. Työssä ilmennyt kärsimys ja myötätunto.

|           | Kärsimys: työ               | Kärsimyksen tunne            | Myötätunnon antaja | Myötätunto- teko            | Myötätunnon seuraus       |
|-----------|-----------------------------|------------------------------|--------------------|-----------------------------|---------------------------|
| <b>9</b>  | Ei voi huomioida lasta      | Arvojen vastainen toiminta   | Esimies            | Ymmärtäväisyys              | Ymmärrykseksi tuleminen   |
| <b>12</b> | Ristiriita huoltajan kanssa | Järkytys                     | Työyhteisö         | Sanallinen ja sanaton tuki  | Usko omaan ammattitaitoon |
| <b>21</b> | Hallitsematon satuhetki     | Epäonnistuminen              | Tiimi              | Rohkaisu, arvosteluttomuus  | Tuen merkitys             |
| <b>24</b> | Työjärjestelyt              | Riittämättömyys              | Työyhteisö         | Myötätuntoisuus, keskustelu | Vastavuoroisen myötätunto |
| <b>8</b>  | Arvaamaton lapsi            | Riittämättömyys, epäpätevyys | Työkaveri          | Myötätuntoisuus, kannustus  | Ymmärrykseksi tuleminen   |

Taulukossa (taulukko 1.) työyhteisö tarkoittaa kokonaisuudessaan työyhteisöä ja tiimillä tarkoitetaan kertojan omaa tiimiä, joka työskentelee tietyn lapsiryhmän kanssa. Työkaveri taas voi olla tiimiläinen tai joku muu työyhteisön jäsen.

Oli aika tavallinen päivä ryhmässä, lapset heräilivät päiväunilta, lastenhoitajat olivat palaverissa (tai toinen jo kotona) ja lapsia oli paikalla täysi ryhmällinen. Leikin lasten kanssa ja sylissäni istui kolme pientä lasta. Kuivaksi opetteleva lapsi tuli unilta ja sanoi, että hänen tulee päästä vessaan pyytäen samalla minua mukaansa. Muistan aina, mitä jouduin vastaamaan lapselle, kun jouduin sanomaan, etten voi lähteä ja jättää kaikkia lapsia. (Narratiivi 9)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus, 2016) mukaan varhaiskasvatuksen tulisi tukea lasten yksilöllistä kasvua ja kehitystä. Kertoja kuvaili stressitekijänä eli kärsimyksen aiheuttajana puutteelliset resurssit ja kertojan mahdottomuus olla kahdessa paikassa antamassa tukea yksittäiselle lapselle.

Kertojan kärsimystä korostaa, että tulee muistamaan aina, mitä joutui vastamaan pienelle lapselle eikä voinut tukea pienen lapsen kuivaksi opettelua puuttuvien resurssien takia.

Tapahtuneen jälkeen menin esimiehen luo ja kerroin tilanteen, jossa koin toimineeni väärin (ja vastoin omia arvojani), mutta niin hyvin kuin pystyin. Johtaja suhtautui minun sanomisiini, huoleeni ja lasten turvallisuudesta ja kasvatuksen laadusta, hyvin ymmärtäväisesti ja näin, ja koin, että hän ymmärsi tunteeni. Tilanteen jälkeen asiat muuttuivat, meidän välinen luottamus parani ja yhteistyö helpottui. (Narratiivi 9)

Kertoja oli tärkeää lapsesta ja lapsen hyvinvoinnista huolehtiminen. Lisäksi kertojasta riippumattomista syistä hän ei kyennyt auttamaan ja tukemaan lasta, joka oli hänen arvojensa vastaista toimintaa. Kertoja kuvailee tehneensä väärin, mutta kuitenkin niin hyvin kuin pystyi tilanteessa. Tilanteen jälkeen hän sai esimieheltään myötätuntoa, sillä esimies kuunteli häntä ja suhtautui häneen ymmärtäväisesti. Kertoja korosta, että näkemänsä ja kokemansa perusteella esimies ymmärsi kertojan tunteet. Ymmärretyksi tulemisen merkitys oli siis suuri. Kertoja myös kuvailee hänen ja esimiehensä välisen luottamuksen parantuneen tilanteessa avoimesti keskustelun myötä.

Ensimmäisenä työvuotenani opiskelujen jälkeen olin töissä eskariryhmässä --. Erityisen hankalaksi koin lepoaikat, joilla vuorollaan olimme yksin lasten kanssa alkuun, kun emme olleet ehtineet muodostaa hyviä käytäntöjä / toimintatapoja ja syksy oli muutenkin alussa ja ryhmä vieras. Tilanne oli aika kaoottinen, en saanut tilannetta hallintaan ja yhdeltä lapselta tuli selvät sävelet mitä hän ajatteli tilanteesta ja minusta. Menin lukkoon, koska en ollut tällaiseen varautunut ja lisäksi tunsin epäonnistumista työssäni ja jouduin lähtemään hakemaan muita aikuisia hätiin. Olin jostain syystä tilanteesta todella nolona ja melkein itkua pidätellen kerroin tilanteesta. (Narratiivi 21)

Narratiivin kertoja työskenteli ensimmäistä työvuottaan opintojensa jälkeen. Toimivien toimintatapojen puuttuessa ja vieraan ryhmän takia hän koki tilanteen kaoottisena eikä tuntenut saavansa lapsiryhmää haltuun. Yksittäisen lapsen kommentti aiheutti kärsimystä, jonka myötä kertoja ei tiennyt enää mitä tehdä. Kärsimyksen johtuen hän tunsu itsensä epäonnistuneeksi työssä ja joutui hakemaan muita apuun.

Olin todella otettu työkavereiden reaktiosta. Kaikki olivat myötätuntoisia ja rohkeita, eikä kukaan arvostellut sitä, etten tilannetta saanut hoidettua. Vuosi oli

kasvattava ja kokemus työkavereiden ja tiimin tuesta tärkeä. Tästäkin tilanteesta selvittiin ja opittiin yhtä kokemusta rikkaampana. (Narratiivi 21)

Kuitenkin työkaverit yllättivät kertojan myötätuntoisilla reaktioillaan. Kertoja nosti esiin, ettei kukaan arvostellut sitä, ettei hän saanut hoidettua tilannetta. Sen sijaan työkaverit olivat rohkaisevia. Kertoja toteaa loppuun, että he selvisivät kaoottisesta tilanteesta ja saivat taas yhden kokemuksen lisää. Kertojan mielestä kokonaisuudessaan työkavereiden tuki oli tärkeää koko kuluvan vuoden aikana. Pessin ja Martelan (2017) mukaan CoPassion-tutkimushankkeessa on todettu myötätuntoharjoitusten myötä ihmisten myötätuntoisen asennoitumisen vahvistuminen, myötätuntoon liittyvien pelkojen vähenevän ja työn imun vahvistuvan. Myötäinto taas edistää luovuutta ja innovaatioita. Työntekijä on rohkeampi ja luovampi yhteisössä, jossa on turvallinen ja salliva ilmapiiri sekä innostunut ja innostava kulttuuri. (Pessi & Martela, 2017, s. 23.) Rajalan ja Lipposen (2018) mukaan suomalaisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden keskeisenä osana on ihmisten välinen myötätunto. Ympäristön ja toisten ihmisten kunnioita ja heistä välittäminen nähdään keskeisenä kasvatuksellisenä tavoitteena ja osana varhaiskasvatustoimintaa. Lapsia rohkaistaan ja ohjataan näyttämään tunteitaan. Tunteiden merkitys on yhä kasvavana huomion keskipisteenä varhaiskasvatuksessa. (Rajala & Lipponen, 2018, s. 6–11.)

Olen viimeisen vuoden aikana saanut myötätuntoa työyhteisöltäni, kun olen kertonut omista työjärjestelyistäni. Olen toiminut esimiehen opintovapaiden sijaisena --. Tämä järjestely on tuonut tehtävien hoitoon mahdollisuuksia elementtejä. Tätä kertoessani työyhteisössäni minulle on osoitettu myötätuntoa. Esimiestyöhön keskittyminen ja niiden tasokas hoitaminen oli ollut ajoittain mahdotonta ja alaiset olivat siitä myös kärsineet. Esimieheni ei ole asiaa halunnut / osannut ratkaista ja siitä on kärsinyt iso määrä ihmisiä. Myötätunnon osoittaminen on ollut näissä keskustelutilanteissa molemmien puoleista. Olen itse myös pyrkinyt osaltani helpottamaan alaisten tuskaa osoittamalla heille myötätuntoa. Olen huomannut tämän olevan toimiva tapa. Ihmiset, joille on osoitettu myötätuntoa, heidän sitä kaivattessa, ovat osanneet sitä myös vastavuoroisesti osoittaa. Tämä vaatii kuitenkin luottamuksellista, avointa, suhdetta, elettyä yhteistä elämää sekä toisen tuntemista ja kunnioittamista. (Narratiivi 24)

Kertoja toimi esimiehen sijaisena, mutta kyseisessä paikassa luodut puitteet tekevät työtehtävien hoitamisen haasteelliseksi niin kertojalle kuin muullekin työyhteisölle. Hän tunsu kärsimystä, koska ei voinut kunnolla keskittyä ja hoitaa huolella

työtehtäviään. Kertoja kiteyttää kärsimyksestä seuranneen tunteen, että työtehtävien hoitaminen laadukkaasti oli sekä hänelle että muille työyhteisön jäsenille jopa mahdotonta. Kuitenkin työyhteisö oli osoittanut kertojalle myötätuntoa, joten myös kertoja oli vastavuoroisesti osoittanut myötätuntoa työyhteisölle. Hän koko-aakin myötätunnon ja vastavuoroisuuden edellyttävän luottamuksellista ja avointa suhdetta. Tämän lisäksi myös kollegan tunteminen ja yhdessä työskennely aika edistävät luottamuksellisen suhteen luomista.

Organisaation käytännöt, kulttuuriset arvot ja johtaminen ovat osaltaan luomassa myötätuntoa organisaatiossa. Yhteisölliseen tunteeseen kuuluu myös positiivinen palaute. Työntekijät, jotka tuntevat myötätuntoa toisiaan kohtaan, todennäköisemmin myös vahvistavat organisaation arvoja ja käytäntöjä sekä vahvistavat yhteisöllisyyttä. Tunteet ja ajatukset uskalletaan näyttää ja kohdata avoimemmin myötätuntoisessa työkuulttuurissa. (Kanov, Maitlis, Worline, Dutton, Frost & Lilius, 2004, s. 819.)

## **7.2 Työyhteisön ristiriita ja myötätunto**

Aineistosta oli vain kolme narratiivia, joissa työyhteisössä koettu ristiriita aiheutti kärsimystä (taulukko 2.). Narratiivissa kuitenkin yhteisenä tekijänä on nimenomaan ristiriita ja erimielisyys työntekijöiden välillä. Yhdessä narratiivissa esimiehen ja kertojan välille syntyi ristiriita, kun taas kahdessa muussa kahden työntekijän välille syntyi ristiriita.



Taulukko 2. Työyhteisön ristiriidasta johtuva kärsimys ja myötätunto.

|           | Kärsimys:<br>ristiriita työyhteisössä            | Kärsimyksen tunne | Myötätunnon antaja | Myötätuntoteke                   | Myötätunnon seuraus          |
|-----------|--|-------------------|--------------------|----------------------------------|------------------------------|
| <b>10</b> | Erimielisyys erityislastentarhanopettajan kanssa | Epätoivo          | Tiimi              | Puolustaminen                    | Helpotus                     |
| <b>11</b> | Erimielisyys esimiehen kanssa                    | Vaivaantuneisuus  | Työyhteisö         | Myötätuntoisuus, sanallinen tuki | Helpotus, vahvistus          |
| <b>23</b> | Erimielisyys työparin kanssa                     | Rauhoittuminen    | Esimies            | Ymmärtäväisyys                   | Merkityksellisyys, vahvistus |

Ymmärtäminen ja toisen ihmisten kärsimyksen kuunteleminen nousee yhdeksi keskeisimmistä myötätuntoteoista. Toisen avoin ja läsnä oleva kuunteleminen liittyvät myötätuntoiseen toimintaan. Myötätuntoiseen ja ymmärtäväiseen kuunteleluun kuuluu toisen huomaaminen, kärsimyksen tunteminen ja siihen vastaaminen. Tällöin vuorovaikutuksessa ilmenee myös sanattomia ja sanallisia myötätuntotekoja. (Frost, Dutton, Maitlis, Lilius, Kanov & Worline, 2006, s. 13.) Ensimmäisessä narratiivissa ilmenee kahden samankaltaisen mutta silti erilaisen ammattilaisen ammatillinen ristiriita, jota vielä tarkastellaankin eri näkökulmista.

Hänen tapansa tarkkailla lasta vertaissuhteissa ja itsenäisessä toimissa toteutui elton [erityislastentarhanopettaja] ja kyseisen lapsen kesken ja elton suorita ohjeita noudattaen. Sanoin useampaan otteeseen hänelle, että ”hän osaa itse, katso vain.” Tarkoitukseni oli hyvä ja äänensävyäni neutraalin toiveikas, sillä lapsi oli edistynyt ja tosiaan osasi itse asioita, jotka aiemmin olivat melkein mahdottomia. Mainitsin eltolle asiasta 3 kertaa, sillä hän kädestä pitäen ohjasi lasta. Kun ”tarkkailu” oli ohi ja lapset ulkona sain eltolta ryöpytyksen niskaani miten ”tässä talossa ei kohdata lasta” ja ”lapsia halutaan vain katsoa ylhäältä päin”. Mukana oli myös paljon muuta, mutta pointti on em. minusta tuntui niin pahalta! Tilanne ei todellakaan ollut niin ja asiallisesti (hieman kiihtyneenä) keskustelin elton kanssa, joka ei suostunut keskusteluun vain puolusti kantansa. (Narratiivi 10)

Narratiivin kertoja on tarkoittanut hyvää haluamalla näyttää erityislastentarhanopettajalle, että lapsi on edistynyt. Kuitenkin erityislastentarhanopettaja koki tämän lasten kohtaamattomuutena ja ilmaisikin asiansa voimakkaalla tavalla. Kertoja halusi hyvää ja saikin oman ammatillisuutensa ja lapsen kohtaamistaitojensa kyseenalaistuksen, josta seurasi hänelle kärsimystä. Kertoja kuvailee kärsimyksen tuntuneen pahalta, koska hän ei nähnyt itseään erityislastentarhanopettajan kuvailemalla tavalla.

Tällöin tiimini uusi lh [lastenhoitaja] tuli viereeni, otti minua olkapäästä kiinni, katsoi silmiin ja sanoi ”asia ei todellakaan ole noin”. Tämän jälkeen hän kertoi kantansa eltolle ja sanoi, ettei uutena ole havainnut tuollaista käytöstä mitä elto puhui. Tiimiläiseni sanat tuntuivat juuri niiltä, mitä siinä epätoivon ja -uskon hetkellä kaipasin kun hetken jo pelkäsin olevani sellainen kuin elto väitti (en ole). Tämä lastenhoitaja oli muutenkin arkeni pelastaja monessa seikassa kyseisessä työpaikassa. Kiitos hänelle siitä. (Narratiivi 10)

Kertojan tiimin uusi lastenhoitaja antoi hänelle myötätuntoa nonverbaalisti koskettamalla olkapäälle ja katsomalla silmiin. Lisäksi lastenhoitaja jatkoi myötätunnon osoittamista kumoamalla erityislastentarhanopettajan väitteet kertojan ammatillisuudesta ja lapsen kohtaamistaidoista toteamalla, ettei ole uutena työntekijänä nähnyt kyseisen kaltaista käytöstä. Lastenhoitajan myötätuntoteko tuntui kertojasta juuri siltä, mitä hän kaipasi epätoivon hetkellä. Lastenhoitajalla oli siis samakokemus kertojan tavasta työskennellä kuin kertojalla itsellään. Lopuksi kertoja toteaa lastenhoitajan olleen usein pelastaja ja kertoja kiittää häntä siitä narratiivissaan.

[Kehittämispäivässä] Kaikkien pienryhmien kokoonnuttua yhteen aloimme käymään yhteisesti läpi kokemuksiamme ja ajatuksiamme. Ryhmäni kannusti minua tuomaan esiin huomiomme pedagogisista hetkistä ja niiden merkityksestä. Keroi ja kuvailin tilanteen kauniisti ja sanoin myös itseni välillä syyllistyväni ”seisokeluun” pihalla. Ketään osoittelematta tai ketään loukkaamatta halusimme saada koko pk:sta yhteisömme pohtimaan omaa toimintaamme, johon pkodin johtaja [päiväkodinjohtaja] vastasi hieman loukkaantuneena, ettei tunnista ongelmaa pkodissamme [päiväkodissamme]. Uutena ja vastavalmistuneena lto:na [lastentarhanopettajana] tunsin oloni johtajan kommentin jälkeen hieman noloksi ja vaivaantuneeksi ja myös ärsyyntyneeksi, koska tiedän ongelman olevan olemassa. (Narratiivi 11)

Kehittämispäivässä uusi ja vastavalmistunut lastentarhanopettaja oli yhdessä lastenhoitajan kanssa pohtinut arjen pieniä pedagogisia hetkiä ja aikuisen läsnä-

olon merkitystä näissä tilanteissa. He olivat huomanneet, että pihalla useat aikuiset vain seisoskelivat yhdessä lasten kanssa toimimisen ja leikkimisen sijasta. Kertoja pyrki esittämään asian ketään syyttelemättä, mutta auktoriteettiasemassa oleva päiväkodinjohtaja loukkaantui eikä tunnistanut ongelmaa. Esimiehen kommentin myötä kertoja koki kärsimyksen, jolloin hän tunsu itsensä noloksi ja vaivaantuneeksi. Kuitenkin kertoja tunsu itsensä myös ärsyyntyneeksi, koska hän ja lastenhoitaja olisivat tunnistanee olemassa olevan ongelman ja se oli kumottu.

Kuitenkin muutaman työntekijän myötäilevät ilmeet ja nyökkäilyt olivat mielestäni osoituksia myötätunnosta. Yksi lastentarhanopettaja kommentoi asiaa asiallisesti ja puolsi ryhmämme näkemystä. Työyhteisöön kuuluvan muutaman henkilön muutotunnon osoitusten vuoksi itselleni jäi vahva olo ja johtajan kommentti enää tuntunut niin pahalta. Jopa pieni katse, nyökkäys tai hymy näkyi mielestäni myötätunnon ja ryhmämme näkemyksen puoltamisena ja ne kaikki merkitsivät paljon johtajan eleiden ja kommenttien jälkeen. (Narratiivi 11)

Kertoja koki työyhteisön myötäilevät ilmeet ja nyökkäilyt myötätunnon osoituksina. Lisäksi myös yksi työkaveri oli suullisesti samaa mieltä kuin asian esittänyt ryhmä ja kertoja. Myötätuntotekojen myötä kertojalle jäi vahvempi olo eikä esimiehen kommentti enää tuntunut pahalta.

Toimin resurssierityisopettajana päiväkodin kahdessa lapsiryhmässä. Olin jo muutaman päivän aistunut tiettyä kireyttä toisen ryhmän lastentarhanopettajan taholta. Kaikki lopulta purkautui tiimipalaverissa, johon olin itse valmistautunut keskustelemaan erään eskaripojan tavoitteista eo-vuodelle [esiopetusvuodelle] ja siitä, miten me yhdessä nämä asiat huomioimme. Sain vastaani kuitenkin valtaavan tunneryöpyn siitä, miten ryhmän opettaja koki, että ehdottamani asiat vaativat häneltä liikaa ja hänellä ei ole aikaa mm. pitää lasta sylissä. Hän koki vahvasti, että oma toimintatapa oli toiminut ennenkin ja hän ei kaipaa neuvoja. Tiimin jälkeen istuin hetken toimistossa ja vedin henkeä. (Narratiivi 23)

Kertojan eli resurssierityisopettajan ja lastentarhanopettajan välillä oli ollut kireyttä. Kuitenkin kertojan valmistautuessa puhumaan lapsen asioista tiimipalaverissa sai hän takaisin lastentarhanopettajan riittämättömyyden tunteen ja toteamuksen, ettei lastentarhanopettaja kaipaa neuvoja. Voimakas kieltäytyminen ja neuvojen tyrmääminen kokonaisuudessaan aiheuttivat vuorovaikutuksen näkökulmasta kärsimystä kertojalle. Kärsimystä seurannut tunnetta tekona kuvaa kertojan istuminen toimistosta ja hengen vetäminen eli rauhoittuminen ja asioiden pohtiminen.

Seuraavana aamuna kävin tilanteen läpi pk:n johtajan kanssa. Tunne siitä, että hän kuunteli ja ymmärsi mielipahani oli monin tavoin merkityksellisempi kuin tilanteen käsittely myöhemmin. Sain vahvistusta silloin kun sitä kaipasin. (Narratiivi 23)

Kertojan kärsimyksen aiheuttamaa tilannetta käsiteltiin myöhemmin ilmeisesti useampaan otteeseen. Kuitenkin tilanteesta heti seuraavana aamuna käyty keskustelu yhdessä päiväkodinjohtajan kanssa oli merkityksellisin kertojalle. Esimieheltä hän sai vahvistuksen, jota oli kaivannut. Kanov ym. (2004) mukaan esimies on keskeisessä roolissa vahvistamassa ja viemässä eteenpäin yhteisöllisyyden tunnetta. Esimiehen mahdollistaessa myötätuntokulttuuri, myös muut työntekijät uskaltavat näyttää tunteitaan ja kertoa ajatuksiaan rohkeammin ääneen. (Kanov ym., 2004, s. 819.)

### **7.3 Henkilökohtaisen elämän kärsimys ja myötätunto**

Narratiiveista viisi kertoi henkilökohtaisen elämän kärsimyksistä (taulukko 3). Kärsimykset koostuivat ihmissuhteista lähteneestä uupumuksesta, elämän muista murheista ja arkisesta epäonnistumisesta. Kolmeen narratiiviin kuului keskeisesti ihminen, yhteen arkinen virhe ja yhdessä narratiivissa kertoja ei tarkemmin avannut, mitä tarkoitti murheilla.

Taulukko 3. Henkilökohtaisen elämän kärsimys ja myötätunto.

|           | Kärsimys:<br>henkilökohtai-<br>nen elämä | Kärsimy-<br>sen tunne | Myötätun-<br>non antaja    | Myötätunto-<br>teko                | Myötätunnon<br>seuraus                               |
|-----------|--|-----------------------|----------------------------|------------------------------------|--|
| <b>13</b> | Ihmissuhde                               | Itkuisuus             | Työyhteisö                 | Myötätun-<br>toisuus,<br>kannustus | Itsensä<br>tärkeäksi<br>kokeminen                    |
| <b>19</b> | Läheisen<br>sairaus                      | Järkytys              | Työyhteisö,<br>työnohjaaja | Keskustelu                         | Ymmärretyksi<br>tuleminen,<br>ajatusten<br>jakaminen |
| <b>20</b> | Elämäntilanne                            | Uupumus               | Esimies                    | Ymmärtä-<br>väisyys,<br>neuvot     | Kiitollisuus   |
| <b>6</b>  | Töistä<br>myöhästymi-<br>nen             | Ahdistus,<br>häpeä    | Työyhteisö                 | Rauhoittelu                        | Hämmennys  |
| <b>2</b>  | Murheet                                  | Surullisuus           | Työyhteisö                 | Ei antanut<br>myötätun-<br>toa     | Oma tulkinta<br>myötätunnot-<br>tomuudesta           |

Taulukossa (taulukko 3.) työyhteisö voi koostua eri henkilöistä, kuten työyhteisön itsensä lisäksi esimiehestä tai varajohtajasta. Koko aineistossa oli vain yksi narratiivi, jossa työyhteisö tai muut aikuiset eivät antaneet myötätuntoa kertojalle. Kyseinen narratiivi on osana tätä tutkimusta henkilökohtaisen elämän kärsimyksen näkökulmasta, koska kertoja kuvailee työyhteisön myötätunnottomuutta. Aineistossa oli myös muutama lyhyt kuvaus, ettei myötätuntotekoihin oikeastaan enää kiinnitetty huomiota.

Olin ollut hankalahkossa ihmissuhteessa, ja kun se päättyi, olin henkisesti todella rikki. Kyyneleet valuivat silmistäni jakaessani lapsille ruokaa. Tiimikaverini huomasivat tämän ja sanoivat, että voin käydä vessa. He tulivat paikkaamaan minua. Tilanne aiheutti unettomuutta, joten useiden valvottujen öiden jälkeen en voinut töihin tullessa tehdä muuta kuin itkeä. Varajohtaja ja tiimini suhtautui asiaan to-

della hyvin ja olivat ok asian kanssa, kun jäin 3 päiväksi sairauslomalle. Osa työyhteisöstä oli ehkä hieman epätietoisia, mistä poissaoloni johtui, mutta töihin palatessani kyselivät vointiani. Oma tiimini sillä hetkellä (nyt olen toisessa tiimissä) oli todella kannustava ja myötätuntoinen, ei pelkästään minua, mutta kaikkia tiiminjäseniä kohtaan. Koen, että omaan tiimiin pitää pystyä luottamaan ja kokea, että tiimikaverit kannustavat työssä jaksamisessa. Itse koin sairauslomalla ollessani todella tärkeäksi sen, että tiimini viestitti minulle, että lepäile rauhassa, mutta myös, että minua kaivataan! (Narratiivi 13)

Narratiivin kertojalle kärsimystä aiheutti hankalan ihmissuhteen päättyminen. Kärsimys vaikutti hänen tunnetilaansa voimakkaasti muun muassa itkuisuutena ja unettomuutena. Töissäkin tunteet ja väsymys ilmenivät kyynelienä eikä hän voinut mitään sille. Kertoja toteaaakin, ettei voinut muuta kuin itkeä. Lopulta koko työyhteisö antoi kertojalle myötätuntoa. Kertojan oma tiimi antoi hänelle rauhoitumishetkiä, kannustusta ja myötätuntoa. Kertoja koki tiimin ja työyhteisön myötätuntoteot tärkeinä ja kaikesta huolimatta osoituksena siitä, että häntä kaivataan.

Osallistuin vuosia sitten työyhteisössäni työohjaukseen, jossa käsitelimme päiväkodinjohtajan työn vaativuuteen liittyviä ilmiöitä yhdessä ulkopuolisen ohjaajan kanssa. Teimme intensiivisesti töitä eri teemojen parissa, kun odottamatta laukussani ollut kännykkä soi. Olin unohtanut laittaa sen äänettömälle. Työnohjaaja totesi, että ”vastaa vaan, kun se nyt kerran soi jo. Häpeissäni vastasin, anteeksi pyydellen, kun olin aiheuttanut häiriötä. Kuuntelin järkyttyneenä puhelinta noin viisi minuuttia. Minulle läheinen ihminen soitti ja ilmoitti saaneensa tietää aivo-  
kasvaimesta. Puhelu loppui. Järkytykseltäni purskahdin itkuun. (Narratiivi 19)

Kertoja toimi ilmeisesti päiväkodinjohtajan työtehtävissä ja oli mukana työnohjauksessa, jossa oli työyhteisön lisäksi myös työnohjaaja. Kertojalle aiheutti kärsimystä puhelu, jossa hän saa tietää läheisen ihmisen vakavasta sairastumisesta. Kärsimyksestä seurasi järkytys ja itkeminen.

Läsnäolijat tuijottivat ensin hiljaa sanomatta mitään. Työnohjaaja aloitti puheen ”Onko jotain mitä haluaisit jakaa kanssamme?” Sain jossain vaiheessa sanat ulos suustani ja kerroin tapahtuneesta. Ihmiset lähestyivät minua vuorotellen sanoin, halauksin, käsin koskettamalla ja lohduttamalla. Työnohjauksen teemaa vaihdettiin vuokseni. Loppupäivä käsiteltiin läheisten sairastumista tai muuta odottamatonta tapahtumaa. Mitä siihen liittyy, miten sitä voi käsitellä ja miten päästään eteenpäin. Sain purettua ajatuksia, tunteita ja tunsin toisten ymmärryksen ja läsnäolon. Helpotti! (Narratiivi 19)

Kertoja sai myötätuntoa työnohjaajalta ja työyhteisöltä. Ihmisten antama myötätunto oli sanallista ja sanatonta lohduttamista, jonka lisäksi työnohjauksen teema

vaihdettiin ja kertoja sai käsitellä saamaansa uutista ja tunteitaan. Kertojasta tuntui myötätunnon myötä, että hän sai työnohjauksessa purkaa tunteitaan sekä tunsu toisten ymmärryksen ja läsnäolon, jotka helpottivat kärsimystä.

Molemmissa narratiiveissa on nähtävissä henkilökohtaisen elämän kärsimys, joka herättää vahvoja tunteita. Oman elämän haasteet ja kärsimys ovat olleet niin suurta, että se näkyy työssä. Kärsimys näyttäytyi narratiivi 13:sta rikkinäisyytenä ja 19:sta ensin häpeänä ja lopulta järkytyksenä. Narratiivi 19:sta on itseasiassa nähtävissä kaksi kärsimyksen tekijää ja siitä seurannutta tunnetta. Ensimmäisen kertojan puhelin soi sopimattomassa tilanteessa, josta seuraa kärsimys ja häpeän tunne. Heti seuraavaksi syntyy uusi kärsimyksen aihe: kertojan läheinen ihminen on sairastunut vakavasti, josta seurasi järkytyksen tunne ja itkeminen.

Tein kuukauden sijaisuutta päiväkodissa ja olin vasta vähän päässyt mukaan pk:n työyhteisöön. Olimme sopineet, että tulen seuraavana päivänä aamiaamuun, koska toinen työntekijä, jonka työvuoro se olisi ollut, oli sairaana. Seuraavana päivänä havahtuessani hereille jouduin huomaamaan, että työvuoroni oli alkanut puolituntia sitten ja puhelimeen oli tullut monta puhelua pk:n johtajalta. En ollut herännyt herätyskelloon, jos se edes soi. Ahdisti ja hävetti hirveästi, varsinkin kun tiesin, että töissä on oltu pulassa kun en ollutkaan avaamassa päiväkotia. Heitin kiireellä vaatteet päälle ja lähdin juosten junalle. Juostessani soitin johtajalle ja pahoittelin pommiin nukkumista ja kerroin olevani tulossa. (Narratiivi 6)

Narratiivin kertojalle tapahtui inhimillinen virhe arjessa. Kertoja oli pääsemässä mukaan osaksi työyhteisöä, mutta sitten hän ei herännytkään aamiaamuvuoroon. Liian pitkään nukkuminen ja työvuorosta myöhästyminen toisten luottaessa häneen aiheuttivat kärsimystä hänelle. Tästä seurasi kertojalle ahdistuksen ja häpeän tunteita.

Kun pääsin töihin pahoittelin heti omalle tiimille, jotka rauhoittelivat ja sanoivat, että homma on nyt hanskassa. Siivojaa oli aamulla ottanut lapset vastaan ja tarjonnut aamiaista. Kävin pahoittelemassa myös varajohtajalle, jolle olin luvannut hoitaa aamuvuoron. Tämä sanoi, ettei ole mitään hätää, hän vain oli tosi huolissaan minusta kun en ollutkaan, ja oli huojentunut, että olin vain nukkunut liian myöhään. Olin aivan hämmentynyt, etten saanut lainkaan sättimistä tai valitusta osakseni! Johtajakin sanoi, että ymmärtäähän sen, että joskus voi käydä näin. Tuntui, että koko työyhteisö näki miten minua harmitti, ja he päättivät tukea minua, vaikka aiheutin ylimääräistä vaivaa ja huolta. Odotin negatiivista reaktiota. (Narratiivi 6)

Kanovin ym. (2004) mukaan yhteisöllinen tunne on yksi koko organisaation myötätuntomuodoista. Toimiessaan yhdessä ja jakaessaan huolen yhdessä kollegat jakavat kärsimyksen lisäksi myös erilaisia tunteita keskenään. Yhteisen vuorovai-  
kutuksen ja jakamisen myötä yhteisöllinen näkökulma ja yhteisöön kuuluminen vahvistuvat entisestään. (Kanov ym., 2004, s. 817.) Kertoja sai myötätuntoa koko työyhteisöltä. Johtaja ja varajohtaja ymmärsivät tilanteen ja että joskus inhimillisessä elämässä voi tapahtua vahinkoja. Kertojan oma tiimi taas rauhoitteli häntä, vakuutti tilanteen olevan hallinnassa ja ettei vahinkoja ollut sattunut. Koko työyhteisö tuki kertojaa, vaikka inhimillinen virhe oli aiheuttanut jonkin verran vaivaa heille. Kertoja oli hämmentynyt saamastaan myötätunnosta ja siitä, ettei hänelle valitettukaan virheestä. Hän oli odottanut negatiivista reaktiota työyhteisöltä.

Whiten (2017) mukaan ihmisen saadessa myötätuntoa hän usein kokee haluavansa antaa myös itse myötätuntoa sopivassa tilanteessa. Kärsiessä ihmisestä tuntuu pahalta ja hän saattaa toivoa lähelleen ihmistä, jonka kanssa voisi jakaa asian. Yhteisen jakamisen kautta myötätunto luo osallisuuden kokemuksen ja yhteisöön kuulumisen tunteen. (White, 2017, s. 21.) Myös Frost ym. (2006) toteavat, että toisen ihmisen kärsimyksen kohtaamisen ja kuuntelemisen olevan myötätuntoista toimintaa, jonka ansiosta kärsijällä on mahdollisuus päästä eteenpäin tunteessa ja asiassa. Pelkästään jo pienillä myötätuntoteoilla voidaan saada suuria asioita aikaan. (Frost ym., 2006, s. 13–17).

En ole ollut töissä päiväkodissa. Olen tehnyt vain harjoittelut kandidaattivaiheessa. Minä koin, että kaikki päiväkodissa harjoittelussani työskennelleet aikuiset olivat elämäänsä väsähtäneitä ja rutiineihinsa jumahtaneita mummoja. Myötätuntoa koin saavani lapsilta, he olivat vielä aitoja ja elämäniloisia. Esimerkiksi kun minulla oli henkilökohtaisia murheita, kerroin lapsille, että minulle on tapahtunut surullisia asioita ja niistä selvitään. Lapset olivat herttaisia ja lohduttivat. Samalla keskustelimme eri tunteista ja niiden merkityksestä. Jotenkin minusta tuntui, että aikuisilta ei löytynyt myötätuntoa tai kaikki pelkäsivät sitäkin, että voisin heidän paikkansa lasten sydämissä. Se oli mielestäni aitoa. (Narratiivi 2)

Narratiivin kertojalla oli henkilökohtaisia murheita ja hän koki, ettei saanut myötätuntoa työntekijöiltä harjoittelupaikassaan päiväkodissa. Kertojan mukaan kaikki päiväkodin aikuiset olivat väsyneitä ja toimivat rutiininomaisesti. Sen sijaan kertoja päätyi keskustelemaan yleisesti murheista lasten kanssa. Hänestä tuntui,



ettei aikuisilta saanut myötätuntoa tai aikuiset pelkäsivät kertojan tulevan lasten suosimaksi. Narratiivi on kuvaus myötätunnon osoittamattomuudesta.

Minun oli aluksi hankala miettiä, missä tilanteissa minulle on osoitettu myötätuntoa työyhteisössä. Kuitenkin näitä hetkiä on, osa katseita vaikeissa tilanteissa, osa taputuksia olalle, toiset tsemppin huikkauksia ja jotkin tilanteet pidempiä keskusteluita. Kai itsekkin hieman sokaistuu näille tilanteille, ettei niitä huomaa (muista) niin herkästi tai sitten niitä on suppeasti. (Narratiivi 10)

Kertojan mukaan hänen oli hankala miettiä, milloin myötätuntoa oli ilmennyt työyhteisössä. Kertojan mukaan myötätunnon hetket koostuvat katseista, olalle taputuksista, tsempeistä ja pitkistä keskusteluista. Kuitenkin kertoja toteaa loppuun, että myötätuntoteoille jopa sokaistuu eikä niitä enää huomaa. Myös tämä narratiivi on kuvaus myötätunnon osoittamattomuudesta tai ennemminkin myötätunnolle sokaistumisesta.

## 7.4 Tulosten yhteenveto

Tulosten perusteella myötätuntoa osoitettiin nonverbaalisesti ja verbaalisesti. Nonverbaalisia eli sanattomia myötätunnon osoituksia ovat olleet taputus olkapäälle, halaus, nyökytykset ja katseet. Verbaalisia eli sanoitettuja myötätunnon osoituksia ovat olleet myötäileminen, keskusteleminen, asettuminen kärsijän puolelle tai tulemalla kärsijän avuksi. Nonverbaalit ja verbaaliset myötätunnon osoitukset olivat yhtä tärkeitä kärsijälle, sillä hän sai niistä lohtua, tukea ja vahvistusta omalle näkemykselle.

## Työstä johtuva kärsimys ja myötätunto

Hallinnolliset asiat, kuten toimintasuunnitelmien, tekeminen vievät aikaa. Niille ei kuitenkaan löydä välttämättä aikaa ja lopulta ne jäävät viime hetken tekemisiksi, joka taas aiheuttaa uupumusta. Opettajat turhautuivat työhönsä etenkin silloin, kun heidän aikansa meni hallinnollisiin tehtäviin lasten sijasta. Lapsista ja heidän hyvinvoinnistaan huolehtiminen sitouttavat opettajia työhönsä, joka voi johtaa ylit-

sepääsemättömiin vaatimuksiin työssä. Myös ulkopuoliset paineet johtavat siihen, että opettajat muodostavat itselleen vaativat tavoitteet liittyen omaan toimintaansa ja työolosuhteisiin. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 470.)

Suomessa varhaiskasvatuspalvelut ovat kuntien vastuulla. Viime vuosina varhaiskasvatuksen kuntakohtainen vaihtelu on kasvanut. Kuntien välillä suurtankin vaihtelua esiintyy subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden tulkinnassa, aikuisten ja lasten suhdeluvuissa, palveluiden hallinnollisessa organisoinnissa sekä kunnallisen ja yksityisen varhaiskasvatuksen palvelutuotannon määrissä. (Karila, 2016, s. 43.)

*Työ eli työstä johtuva kärsimys* -luokassa korostui kärsimyksen aiheuttajana kertojan oma riittämättömyyden tunne hoitaa omia työtehtäviään huolellisesti ja omien arvojensa mukaisesti. Se, ettei pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisi, tuotti kertojalle arvoristiriidan. Työtehtävien puutteelliseen hoitoon syynä olivat puutteelliset resurssit, haastava lapsiryhmä tai vähäinen työkokemus ja sen yhteys työtehtävien hoitamiseen. Vastavalmistuneen työntekijän taitotaso on usein yksipuolisempi kuin pitkään työelämässä olleella henkilöllä. Narratiiveissa todettiin, että monet perustyön haasteet saatiin ratkottua yhdessä yhteistyöllä. Karilan (2016) tutkimukset osoittavat, että henkilöstön työoloilla ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksilla on keskeinen rooli varhaiskasvatuksen laadun kannalta. Tällä hetkellä uhkakuvana on varhaiskasvatuksen muuttuminen osaaikaiseksi ja sirpaleiseksi, jolloin henkilöstön hyvä pedagogisen osaaminen nousee keskeiseksi tekijäksi. Myös vahva pedagoginen johtaminen mahdollistaa muutosten aiheuttaman kuormituksen vähentämisen. (Karila, 2016, s. 43.)

*Työ*-luokassa myötätunteet koostuivat nonverbaalisesti ja verbaalisesta tuesta: sanallinen kannustus, rohkaisu, keskustelu eikä arvosteltu. Narratiiveissa korostui, että saadusta myötätunnosta seurasi kertojalle tunne ymmärretyksi tulemisesta ja oppimiskokemus. Yhteistyö ja yhdessä asioiden jakaminen auttoi myös tulevaisuudessa ja loi yhä luottamuksellisemman ilmapiirin ihmisten välille.

## Työyhteisön ristiriita ja myötätunto

Suomalaiseen varhaiskasvatukseen on vahvasti liittynyt moniammatillisuus ja koulutettu henkilöstö. Koulutuksen hyödyntäminen ja moniammatillisuuden toteutuminen ovat sekä vahvuus että haaste varhaiskasvatuksessa, ja ne korostuvat ammatillisessa kehittämisessä ja työhyvinvoinnissa. Moniammatillisuudesta muodostuu haaste, jos päiväkodin työkulttuuri ei tue koulutuksen saaneiden ammattilaisten osaamisen käyttöä työssä. Moniammatillisuuden haasteet siis liittyvät varhaiskasvatuksen henkilöstön ammattirakenteisiin ja varhaiskasvatukselle asetettuihin tavoitteisiin. (Karila, 2016, s. 38–39.)

Kaikissa *Ristiriita työyhteisössä* -luokan narratiiveissa oli nähtävissä, että ennen ristiriitaa kertojalla oli hyvä tarkoitus, joka tulkittiinkin väärin tai toinen osapuoli ei kyennyt käsittelemään saamaansa palautetta. Lopulta asetelma kääntyikin kertojaa itseään vastaan ja tästä seurasi kärsimystä kertojalle. Narratiivissa 10 kertoja halusi erityislastentarhan näkevän lapsen kehittymisen, narratiivissa 11 kertoja halusi kiinnittää huomiota pedagogisiin hetkiin ja narratiivissa 23 oltiin jälleen lapsen hyvän asialla. Ilmeisesti toinen osapuoli saattoi kokea erilaisten näkemysten asiallisenkin pohtimisen ja esittämisen uhaksi omalle ammattitaidolleen, ammatillisuudelleen ja työskentelylle. Tällöin lapsen etu ei ole ensimmäisenä, vaan henkilön oma herkkyyks ja haavoittuvuus. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen työtä ei pystytä kehittämään, jos toisen huomiot, havainnot ja työtehtävät otetaan henkilökohtaisesti ja koetaan uhaksi. Karila (2016) toteaa, että varhaiskasvatuksella on merkittävä rooli lapsen kehityksen ja oppimisen tukijana. Erityisesti tuen tarpeessa olevien lasten tukeminen on tärkeää myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. (Karila, 2016, s. 42.)

Narratiiveissa kärsimyksestä seurasi kertojille epätoivon ja nolouden tunteita. Lisäksi yhdessä narratiivissa kertojalla oli ilmeisesti taustallaan pidempi työkokemus, jolloin hän ei järkyttyen kyseenalaistanut omaa ammattitaitoaan resurssierityisopettajana. Kertoja rauhoittui, veti henkeä ja purki tilannetta päiväkodinjohtajan kanssa seuraavana päivänä. Kenties kyseenalaistavan palautteen myötä

henkilö, jolla on vain vähäinen työkokemus, kyseenalaistaa itsekin oman ammatitaitonsa herkemmin. Sen sijaan pitkän työkokemuksen omaavilla henkilöillä on tiedon, taidon ja työn tuomaa varmuutta. Hekin toki refleктоivat omaa toimintaansa ja työtään, mutta tietyt työn peruspilarit voivat olla heillä varmemmin perusteltuina kuin uudella työelämää tulevalla henkilöllä.

*Ristiriita työyhteisössä* -luokassa kärsimyksen kokeneiden kertojien oli tärkeää saada erityisesti tukea, joka olisi heidän oman näkemyksensä kaltainen. Koska oma ammattitaito ja ammatillisuus oli kyseenalaistettu, siitä seurasi kärsimys, voimakas hämmennys, itsensä kyseenalaistaminen ja myös halu puolustaa itseään. Kuulee myös usein sanottavan, että ihmisalalla työskennellään omalla persoonallaan. Toisen ihmisen näkemyksen kieltäminen ja ammatillisuuden kyseenalaistaminen ovat osittain myös ihmisen oman siviili-identiteetin kyseenalaistamista. Tällöin ihminen hakee tukea ympäriltään jopa ajatellen: ”Olenko sellainen? Enhän vain ole?” Koko oman itsensä ja ammatillisuutensa kyseenalaistaminen tuntuu pahalta.

Arvojen ja ammatillisuuden ristiriidassa olisi tärkeää työroolien selkeyttäminen ja lapsen edun eteen työskenteleminen yhdessä. Tällöin myös esimies on keskeisessä pedagogisen johtajan roolissa jalkauttaessaan uusia toimintakulttuureja varhaiskasvatukseen. Karilan (2016) mukaan lähes kaikissa suomalaisen varhaiskasvatustyöhön liittyneissä tutkimuksissa on ilmennyt toimintayksiköiden toimintakäytäntöjen ja toimintakulttuurien vaihtelua. Varhaiskasvatuksessa on mahdollisuus kehittää työolosuhteita, työn mielekkyyttä ja tämän myötä kasvattaa varhaiskasvatuksen laatua. Edellytyksenä on kuitenkin paikallinen panostaminen, yhteisten työkäytäntöjen kehittäminen ja pedagogiseen johtamiseen resursointi. (Karila, 2016, s. 40.)

Narratiivien myötätuntoteot olivat verbaalisia ja nonverbaalisia tekoja: nyökkäily, kuuntelu, hyväksyvyys sekä puolustaminen ja kannustaminen. Kertojien oli tärkeää saada oman näkemyksensä ja kokemuksensa mukaista tukea, sillä heidän oma ammatillisuutensa ja työnteon tapa oli kyseenalaistettu. Saaduista myötätunnoista seurasi kertojille helpotuksen, merkityksellisyyden ja vahvuuden tun-

teita. He olivat saaneet vahvistuksen omalle näkemykselleen, josta seurasi helpotus: joku muukin näkee hänet ja hänen työntekonsa kuten hän itse. Tämä taas loi merkityksellisyyttä omalle työnteolla ja toisaalta myös itsevarmuutta ja vahvuutta puolustaa itseään ja näkemystä.

## **Henkilökohtaisen elämän kärsimys ja myötätunto**

*Henkilökohtainen elämä* -luokan kärsimyksen aiheuttajat olivat hyvin moninaisia. Luokkaa yhdistivät kertojien siviilielämän murheet, jotka heijastuivat työhön tai työssä olemiseen. Kertojilla kärsimystä aiheutti läheiseen ihmiseen liittyvä asia, omassa elämässä uupuminen tai inhimillisen virheen myötä töistä myöhästyminen. Myös kärsijien tunteet olivat hyvin vaihtelevat, koska myös kärsimyksen pohjautuivat eri lähtökohdista: järkytys, rikkinäisyyden tunne, ahdistus ja surullisuus.

Pessi ja Martela (2017) kuvaavat myötätuntoista työkuulttuuria kahdella tavalla. Ensimmäisessä työpaikassa työntekijää odotetaan töihin, kannustetaan, kuunnellaan, annetaan yrittää ja epäonnistua sekä tuetaan uudelleen yrittämiseen. Sen sijaan toisessa työpaikassa häntä ei kannusteta yrittämään, ei kehuta onnistumisen kokemuksista ja nauretaan epäonnistumisillesi. (Pessi & Martela, 2017, s. 12.) Lähes kaikissa narratiiveissa kertojat saivat verbaalisti ja nonverbaalisti myötätuntoa: hyväksyntä, tilan ja ajan antaminen, ymmärtäminen sekä kannustaminen, ymmärtäminen ja neuvojen antaminen. Saaduista myötätuntotoeista seurasi kertojille helpotuksen tunteita: itsensä tärkeäksi ja kaivatuksi tunteminen, ymmärretyksi tuleminen ja hämmennys. Myös tämän luokan tuloksissa nousi esiin, että nuorehkoa vastavalmistunutta kertojaa positiivisesti hämmensi työyhteisön myötätuntainen, rauhoittava ja ymmärtäväinen suhtautuminen hänen myöhästymiseensä.

Kaikista narratiiveista kahdessa narratiivissa nousi esiin kiinnostavia seikkoja työyhteisön myötätunnottomuuteen tai myötätuntotekojen sokaistumiselle. Erään narratiivissa kertojan oli vaikea miettiä, missä tilanteissa hänellä oli osoitettu myötätuntoa työyhteisössä. Hänen mukaansa myötätuntoisia nopeita hetkiä löytyy

aina katseista tsemppihuikkauksiin arjen kiireessä. Kertoja totesi kuitenkin lopuksi, että myötätuntotilanteille voi sokaistua ja ettei niitä huomaa tai edes muistakaan enää niin helposti. Toisessa narratiivissa kertoja kertoi, ettei ollut saanut lainkaan myötätuntoa päiväkodin aikuisilla olleessaan harjoittelussa päiväkodissa. Hän näki muut työntekijät väsyneinä ja rutinoituneina ihmisinä. Samalla hän totesi, että työntekijät ehkä pelkäsivät hänen vievän muiden aikuisten paikan lasten sydämissä.

Whiten (2017) mukaan myötätunnon avulla ihminen tunnustetaan yksilöksi. Ihmisen kärsimyksen ja ikävän tilanteen huomaaminen ja siihen reagoiminen ovat osoitus siitä, että ihminen on merkityksellinen ja tärkeä, jonka takia häntä halutaan auttaa. Myötätunnon vastakohta on kuitenkin julmuus. Joskus ihmisillä on vaikeuksia nähdä toinen ihminen yksilönä, jolla on samanlaisia ajatuksia ja toiveita kuin heille itsellään. Julmuus ilmenee ihmisen kovuutena ja anteeksiantamattomuutena. Tällöin ihmissuhteiden solmiminen saattaa olla haastavaa. (White, 2017, s. 21, 30.)

Päiväkodin arki on kiireistä kaikin puolin. Joissakin paikoissa arjen pyörittämisestä on voinut tulla jopa rutiininomaista selviytymistä eikä ihmisillä ole aikaa tai edes jaksamista enää pysähtyä toistensa äärelle. Tällöin ylimääräiset, ehkäpä lapsiin kuulumattomat asiat, voivat mennä ohi ja unohtua nopeasti. Työntekijöillä ei välttämättä ole aikaa ja voimia kiinnittää huomioita niihin, kun yritetään selviytyä arjesta ja toteuttaa lapsille mahdollisimman hyvää varhaiskasvatusta. Jos työyhteisössä on paljon poissaoloja, niin mahdollisuuksien mukaan poissaoloja korvataan sijaisilla. Näin ollen työpaikka voi lähes päivittäin tulla vastaan uusia ihmisiä, joita kiireen ja työn uuvuttama vakituinen henkilökunta ei välttämättä enää vain jaksaa kohdata. Tällöin myös työntekijän oma henkilökohtainen jaksaminen on vähissä. On sanomattakin selvää, että suorittamisen kaltainen kiireinen kulttuuri ei lisää yksittäisen ihmisen eikä työyhteisön hyvinvointia. Jos ei ole aikaa kohdata työkaveria muiden kuin kiireisten työasioiden merkityksessä, ei välttämättä pääse syntymään avointa, luottamuksellista ja luottavaista ilmapiiriä ihmisten kesken.

## Kärsimys ja myötätunto työyhteisössä

Gibbsin (2017) mukaan jokaisessa yhteisössä on sosiaalisia, kulttuurisia ja yhteisöllisiä arvoja. Myötätuntoisessa toiminnassa ihmisillä tulee olla kykyä huomata, tuntea ja vastata toisten kärsimykseen. Työntekijällä tulee olla taitoja kehittää ja tukea näitä kykyjä sekä luoda rakenteita, jotka tukevat niitä. (Gibbs, 2017, s. 6–8.) Lisäksi myötätunto sisältää kunnioituksen ja yksilön tuntemisen elementit (White, 2017, s. 20).

Tuloksista ilmeni, että kärsimyksen ja myötätunnon kokemusten jälkeen kertojan ja hänen tiiminsä tai esimiehensä välit muuttuivat luottamuksellisimmiksi ja syvällisemmiksi kuin aiemmin. Yhdessä asioiden kokeminen, myötätuntoisuus ja avoin keskustelu mahdollistivat toisiinsa tutustumisen syvemmin ja vuorovaikutuksen vahvistamisen. Oppiessaan tuntemaan toisensa myös luottamussuhde vahvistui. Itsensä asettaminen avoimeksi ja haavoittuvaiseksi on pelottavaa, mutta toisten ihmisten hyväksyessä se ja antaessa tukea, ihminen kokee itsensä hyväksytyksi. Hyväksytyksi tuleminen omana itsenään on tärkeää hyvinvoinnin ja oman toimintakyvyn kannalta. Tullessaan itse hyväksytyksi on myös helpompi hyväksyä toiset ihmiset sellaisena kuin he ovat.

Ylitapio-Mäntylän ym. (2012) mukaan päiväkotien stressitekijöitä ovat muun muassa lapsen käytökseen ja ohjaamiseen liittyvät haasteet, henkilökunnan ja johdon konfliktit tai huono keskusteluyhteys, huoltajien vaatimukset, pieni palkka pitkiin työpäiviin nähden ja rajoitetut resurssit. Hyvinvointimittarit voivat tehdä opettajista epävarmoja ja huolestuneita, sillä he tuntevat stressiä, jos eivät pysty olemaan tarpeeksi läsnä ja antamaan yksittäisille lapselle tukea. (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 472–473.) Tuloksissa oli nähtävissä epävarmuuden aiheuttavia tekijöitä aina työyhteisön sisäisistä ristiriidoista haastavaan lapsiryhmään. Jos tiimi tukee toisiaan, on haastavan lapsiryhmän tai lapsen kohtaaminen helpompaa. Yhdessä jakamalla voidaan myös tukea toistensa havaintoja ja näkemyksiä sekä saada vertaistukea. Jos tiimissä on kuitenkin sisäisiä ristiriitoja, niin haastavan lapsiryhmän kanssa työskentely muuttuu entistä vaikeammaksi. Varhaiskasvatustyössä on tärkeää pystyä nimenomaan luottamaan omiin kollegoihin ja pystyä

tulemaan toimeen yhdessä. Tämä tukee työntekijän omaa sekä työhyvinvointia että heijastuu myös mallina lapsille.

Aspforsin ja Bondasin (2013) mukaan opiskelijan siirtyessä opiskelijaelämästä työelämään, on se aluksi stressaavaa ja uuvuttavaa. Uudet opettajat arvostavat kollegoiden tukea ja apua, mikä antaa energiaa ja voimaa. Myös mahdollisia ystävyyssuhteita arvostetaan. Ilman tukea voi olla vaikeaa selviytyä työstä. Onkin tärkeää, että kollegat ovat kiinnostuneita, kuuntelevat, ymmärtävät ja näyttävät erilaisia vaihtoehtoja. Uusi työntekijä haluaa tuntea itsensä tarvituksi, hyväksytyksi ja kunnioitetuksi. (Aspfors & Bondas, 2013, s. 244, 248.)

Narratiiveissa korostui etenkin nuorten ja vastavalmistuneiden kertojien kohdalla hämmennys työyhteisöltä saadusta myötätunnosta. Vastavalmistuneet lastentarhanopettajat kokivat ahdistusta ja häpeää inhimillisten virheiden tai kokemattomuuden takia. He odottivatkin arvostelua ja vähättelyä epäonnistumisistaan ja virheistään. Sen sijaan saatu myötätunto ja ystävällisyys hämmensivät heitä. Onkin kiinnostavaa, miten tulosten perusteella nuoret ja vastavalmistuneet haluavat ilmeisesti olla huolellisia ja tehdä työnsä hyvin, jolloin pienetkin vain inhimilliset virheet ahdistavat heitä. Ehkä nuoruuden ja elämäkokemuksen vähäisyyden myötä nuorten omat odotukset ja itselle asetetut tavoitteet ovat niin korkealla, että myös itsekritiikki on vahvaa ja toisten ihmisten palautteen pelätään olevan negatiivista. Tällöin työyhteisön ystävällisyys ja myötätunto on keskeisessä roolissa niin kärsijän henkilöisten tunteiden kuin myös ammattilaisuuden näkökulmista. Ystävällisyyden ansiosta kärsijä ei välttämättä jää häpeän ja nolouden tunteisiin tai muistele häveten kokemustaan. Sen sijaan, kuten useammassa narratiivissakin todettiin, kärsijälle jää mieleen työyhteisön myötätuntoinen suhtautuminen häneen ja virheeseen sekä tunne siitä, että hänet hyväksytään ja hänelle annetaan anteeksi virheistä huolimatta. Yksilön hyväksyntä osaksi työyhteisöä ja osallisuuden kokemus ovat tärkeitä.



## 8 Luotettavuuden arviointi

Varasin tutkimuksen toteutukseen ja työstämiseen paljon aikaa, koska tutkimuksen lisäksi työskentelen kokopäivätyössä lastentarhanopettajana. Tutkimuksen ja päivätyöni aikataulullinen yhdistäminen oli kokonaisuudessaan haastavaa. Halusin kuitenkin varata tutkimukselle riittävän riittävästi aikaa, jotta voisin keskittyä kunnolla teoriaan, aineistoon, aineiston analyysiin ja tuloksiin ilman kiireen tuntua. Liian nopeasti ja kiireellä tehdyssä tutkimuksessa olisi voinut tapahtua virheitä tai jäädä jotain huomaamatta.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida miettimällä, millä menetelmillä aineisto on hankittu. Tutkimuksen luotettavuuteen ja laatuun liittyy eettinen kestävyys. (Sarajärvi & Tuomi, 2009, s. 127, 140–142.) Tutkittavien suojaan kuuluu vapaaehtoinen suostumus, jolloin yksilöillä on oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää mukanaolonsa milloin tahansa tutkimuksen aikana, oikeus kieltää jälkikäteen itseään kokevan aineiston käyttö tutkimusaineistona ja oikeus tietää nämä oikeutensa. Tutkijan täytyy myös varmistaa, että antaessaan suostumuksensa osallistujat tietää, mistä tutkimuksessa on kyse. Tutkimustietojen on oltava luottamuksellisia, sillä tutkimuksen yhteydessä saatuja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille, eikä tietoja käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. Kaikkien tutkimukseen osallistujien on jäätävä nimettömiksi, elleivät he ole antaneet lupaa identiteettinsä paljastamiseen. Tiedot on järjestettävä niin, että osallistujien nimettömyys taataan. (Sarajärvi & Tuomi, 2009, s. 131.)

Aineiston hankittiin eettisellä tavalla, sillä kaikilla tutkittaville kerrottiin, että aineisto kerätään hanketta ja graduryhmää varten. Sen tarkempaan ei kuitenkaan kerrottu hankkeen tai gradujen sisällöstä, jotta tutkittavat kirjoittaisivat narratiivit aidosti omasta näkökulmastaan. Jokaisella tutkittavalla oli mahdollisuus olla osallistumatta tutkimukseen eli narratiivia ei ole ollut pakko kirjoittaa. Luotettavuutta ja eettisyyttä lisää myös se, että tutkimukseen osallistuttiin täysin nimettöminä eikä tutkittavista kerätty mitään tietoja narratiivien lisäksi.

Tutkimuksen tärkeys liittyen sosiaalisiin asiayhteyksiin on tärkeää etenkin kansainvälistymisen myötä (Flick, 2015, s. 599). Tutkimuksen teoriataustaan kuuluu olennaisena osana myös työyhteisöön, uupumiseen ja työn merkityksellisyyteen liittyvät teemat. Ne ovat erittäin olennainen osa etenkin varhaiskasvatuksessa ja lastentarhanopettajan työssä. Lastentarhanopettajan työhön kuuluu olla vuorovaikutuksessa lasten, huoltajien ja työyhteisön kanssa, jolloin toisaalta kaikki tekijät ovat yhteydessä toisiinsa inhimillisen vuorovaikutuksen ja tunteiden myötä. Myötätuntoinen toiminta on keskeinen asia kaikkien toimijoiden kanssa. Kuitenkin varhaiskasvatuksen resursseja on leikattu paljon, joka on vaikuttanut varhaiskasvatuksen henkilöstöön ja lastentarhanopettajien jaksamiseen. Siksi olikin tärkeää tarkastella jo teoriaosuudessa uupumuksen teemaa. Työn kiireisyys ja myötätunnottomuus ilmeni myös pienenä osana tutkimustuloksia.

Laadullisessa tutkimuksessa uskottavuuteen vaikuttaa analyysin systemaattisuus ja tulokinnan luotettavuuden kriteerit. Systemaattiseen analyysiin kuuluu kaikkien tutkimuksessa tehtyjen valintojen ja rajauksien avaaminen sekä analyysin ohjaamisen periaatteiden kuvaaminen. Luotettavuutta lisää, kun kerrotaan mistä aineiston kokonaisuus koostuu. Tärkeää on myös kuvailla aineiston osat, joista päähavainnot on tehty. Tutkimuksen vahvuuksien lisäksi on hyvä esitellä rajoitukset. (Ruusuvuori ym., 2010, s. 27.) Halusin tutkia, mitkä asiat aiheuttavat kärsimystä ja mitä tunteita kärsimyksestä seuraa sekä millaisia myötätuntotekoja tehdään ja millaisia tunteita siitä seuraa. Aineiston narratiivit olivat hyvin monipuolisia ja vaihtelevia, jonka takia luin ne monta kertaa läpi, jotta ymmärtäisin ne hyvin. Aineistosta oli rajattava ulkopuolelle tutkimuskysymyksiin vastaamattomat narratiivit, sillä tutkin nimenomaan työyhteisön ja aikuisten välisiä myötätuntotekoja tai tekemättömyyttä. Tutkimukseni ulkopuolelle jäivät narratiivit, joissa ei ollut aikuisten keskinäiseen myötätuntoon tai myötätunnottomuuteen liittyviä elementtejä. Lopulta jäljelle jäivät tutkimuskysymyksiin vastaavat narratiivit.

Analysoin aineiston tutulla sisällönanalyysillä, jota olen käyttänyt aiemmissa pienimuotoisissa tutkielmissani. Systemaattisen sisällönanalyysin avulla etsin tutkimuskysymyksiin liittyviä aiheita, jotka lopulta yhdistelin teemoiksi. Analyysivaihe kirjoitin selvästi ja monipuolisesti auki, sillä kyseessä oli tarkkuutta vaativa prosessi. Aineistosta nousi sujuvasti esiin tutkimuksen kannalta olennaiset teemat.

Joidenkin narratiivien kohdalla nousi useampia samanaikaisia kärsimyksen aiheuttajia, joita saattoi ensin olla vaikea teemoitella ja sitä kautta myös luokitella. Jatkoin teemoittelua pohtimalla tutkimuskysymysten näkökulmia suhteessa narratiiveihin, jossa esimerkiksi määriteltiin juuri tiettyyn kärsimykseen liittyviä tietynlaisia tunteita. Myötätunnon antajien roolilla ei ollut keskeistä merkitystä tulosten kannalta, jonka takia jätin ne pois tarkemmasta tarkastelusta. Jätin kuitenkin myötätunnon antajat taulukkoon, jotta tuloksia olisi kokonaisuudessaan mielekkäämpi tarkastella. Analyysivaiheen jälkeen laitoin saadut tulokset taulukkomuotoon, jotta analyysiprosessi ja tulokset olisivat selkeässä tarkasteltavassa muodossa. Tämän jälkeen jaoin taulukon tuloslukuiksi luokkien perusteella (työ, työyhteisön ristiriidat, henkilökohtainen elämä). Tällä tavoin hahmotin entistä paremmin tulokset ja pystyin tarkastelemaan tuloksia kärsimyksistä ja myötätuntotoista päiväkodin perustyön, työyhteisön ja henkilökohtaisen elämän näkökulmista.

Tutkimuksen validiudella eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmien kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata. Aina ei ole varmaa, kuinka rehellisiä ja vakavissaan tutkimukseen osallistujat ovat tai ymmärtävätkö he eri tavoin heille esitetyn kysymyksen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s. 195, 231.) Kaikki narratiivit kuvasivat myötätuntoa tai myötätunnottomuutta työyhteisössä, kuten pitikin. Vain yksi narratiivi kertoi aikuisen ja lapsen välisestä myötätunnosta, mutta jätin sen pois tutkimuksesta luotettavuuden nostamiseksi. Narratiivien perusteella myös oletan, että narratiivi ja niiden kokemukset olivat hyvin henkilökohtaisia niiden kertojille. Näin ollen voin myös olettaa narratiivien kirjoittajien olleen rehellisiä narratiiveissa henkilökohtaisuuden ja kertomusmuodon takia.

## 9 Pohdinta

Myötätunnon näkökulmasta merkityksellisyydessä korostuu yhteys ihmisiin sekä halu vaikuttaa ihmisten elämään. Merkitykselliseen työhön kuuluu yksilön oman tarkoituksellisen elämän rakentaminen, sosiaaliset ulottuvuudet, itsearvostus, välittäminen ja mielekkäät työn sisällöt. Myös ihmisen persoonallinen ja moraalinen kasvu sekä mahdollisuus ylittää itsensä työn avulla kuuluvat merkitykselliseen työhön. Työ tuo kokonaisvaltaisuuden tunteen, inspiraatioita ja halun kehittää itseään, toisen työtä sekä elämän olosuhteita. (Juntunen ym., 2017, s. 108–117.)

Myötätunto on tärkeässä roolissa niin työhyvinvoinnin, työviihtyvyyden kuin työn tehokkuuden näkökulmista. Työhyvinvointi ja -viihtyvyys sekä tehokas työskentely hyödyttävät yksilöllistä työntekijä sekä koko organisaatiota. Tästä näkökulmasta onkin hyvä, että myötätuntoa nostetaan yhä enemmän esille liittyen työelämään. Kahden suomalaisen hankkeen mittava rahoitus myös viittaa siihen, että myötätunnon vaikutukset työelämässä ovat nouseva kiinnostuksen aihe. Tämän tutkimuksen tuloksissa on nähtävissä luottamuksellisen ilmapiirin olennaisuus ja avoimuus, jotta myötätuntoa voi syntyä. Toisaalta myötätunto myös itsessään luo ja lisää luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä sekä syventää ihmissuhteita. Myötätunto, myötätuntokulttuuri ja vastavuoroisuus tekevät sen, että laiteetaan hyvä kiertämään. Kun tekee toiselle hyvää ja ymmärtää, niin sitä saa myös takaisin. Vastavuorisen myötätuntokulttuurin myötä sekä yksilön että koko työyhteisön hyvinvointi paranee.

Uudet nuoret vastavalmistuneet lastentarhanopettajat lähtevät intoa ja tietoa pursuten kentälle töihin. Vaikka olisi kuinka opiskellut ja valmistautunut työelämään, tulee se silti yllättämään aina jokaisen – etenkin monimuotoisella ihmisalalla. Siksi onkin tärkeää tukea vastavalmistuneiden työelämään liittymistä ja sitoutumista myös työyhteisön myötätunnon ja ymmärtäväisyyden näkökulmista. Arvostelu ja sättäminen eivät vie uutta työntekijää eteenpäin, kehitä ammatillisesti tai luo avointa luottavaista ilmapiiriä. Myötätuntoisessa ja avoimessa ympäristössä epävarmuus on sallittua, ja yhdessä opitaan. Tuloksista kuitenkin nousi esiin, että

etenkin nuoret ja vastavalmistuneet odottivat arvostelua ja sättimistä omista epäonnistumisistaan. Asettavatko nuoret itselleen niin kovat tavoitteet astuessaan työelämään, että käytännön pienet epäonnistumiset tuntuvat heistä suurilta? Tällöin varmasti korostuu muun työyhteisön ja oman tiimin ymmärtäväisyys ja merkitys tuen antajana, jolloin uusi työntekijä tuntee tulevansa hyväksytyksi sellaiseenaan ja pääsevänsä haasteita eteenpäin yhdessä toisten kanssa.

Karilan (2016) mukaan varhaiskasvatukseen osallistumista pidetään tärkeänä lapsen lyhyen ja pitkän ajan sosiaalisen ja kognitiivisen kehityksen näkökulmasta. Varhaiskasvatus vaikuttaa monella tapaa lapsen elämänlaatuun osallisuuden ja pedagogisen toiminnan kautta. Päiväkodin arjessa korostuukin vuorovaikutus lasten kanssa. Aikuisten tulee kyetä sensitiivisen vuorovaikutukseen, sillä se vaikuttaa lasten merkityksellisten oppimiskokemusten syntymiseen ja hyvinvointiin. (Karila, 2016, s. 5.) Myös Whiten (2017) mukaan myötätunto voidaan nähdä kasvatuksen lähtökohtana. Tällöin toisia ihmisiä tulee kohdella myötätuntoisesti ja myös opettaa heille, mitä myötätunto on. Myötätunnon avulla ihminen pystyy luopumaan hetkeksi omasta näkökulmastaan ja samaistumaan toisen ihmisen näkökulmaan, jolloin myös toinen tulee kuuluksi ja ymmärretyksi. Myötätuntoinen toiminta vahvistaa itseään toimimaan myös jatkossa yhä myötätuntoisemmin. (White, 2017, s. 19.)

Työyhteisön ristiriidoissa nousi kiinnostavasti esiin erilaisten näkemysten yhteen-törmäykset sekä niistä seuranneet hyökkäykset ja jopa oman ammattitaidon kyseenalaistaminen. Tuloksissa oli nähtävissä, että hyökkäävä osapuoli kielsi asiat tai oli haluton keskustelemaan vastavuoroisesti. Nykyään puhutaan paljon työn muutoksesta ja kehittämisestä sekä itsensä ammatillisesta kehittämisestä. Onkin kiinnostavaa pohtia pystyvätkö ihmiset ottamaan asiallista palautetta tai edes suoranaisesti itseensä kuulumattomia kehitysideoita vastaan. Kokevatko jotkut varhaiskasvatuksen työntekijät lapsen oppimisen tukemisen ehdotukset omien aiempien menetelmiensä kyseenalaistamisena ja väheksyntä, vaikka näin ei oikeasti olisi?

Usein lapsen tilanne ja toiminta muuttuvat, jonka takia halutaan hyödyntää nimenomaan moniammatillista tiimiä tai varhaiskasvatuksen erityisopettajan konsultaatiota. Mitä jos työntekijä havaitsee muiden työntekijöiden kanssa epäkohdan työssä tai työmenetelmissä, mutta esimies ei halua tunnustaa ongelmaa? Yhä enenevässä määrin työtä halutaan kuitenkin kehittää parempaan päin avoimessa keskustelelevassa ilmapiirissä, johon tulisi myös varhaiskasvatuksen työelämässä harjoitella. Kuitenkin Juntusen ym. (2017) mukaan hyvältä työntekijältä edellytetään tulevaisuudessa vuorovaikutustaitoja, motivointia, asioiden perustelua, kannustusta, lohduttamista ja tukemista. Tällöin tunnetaidot ja myötäelämisen taito ovat yhä suuremmissa rooleissa ihmisen osaamisalueilla. Tulevaisuuden työ on yhä enemmän ryhmässä tapahtuvaa työskentelyä, jossa etsitään uusia luovia ratkaisuja ja uusia kysymyksiä asioiden eteenpäin viemiseksi. Ihmisen motivaation laatu onkin kaikkein tärkein luovuuden ja innovatiivisuuden ratkaisujen etsimiseksi. (Juntunen ym., 2017, s. 106.)

Työn motivaation ja hyvinvoinnin keskeinen perusta on työn merkityksellisyys. Työn merkityksellisyyden kadottaminen johtaa uupumukseen ja lopulta jopa masennukseen. Ihminen, joka kokee työnsä ja elämänsä merkityksellisiksi, on hyvät mahdollisuudet selviytyä kriiseistä ja hankalista tilanteista. Myötätunnon näkökulmasta merkityksellisyydessä korostuu yhteys ihmisiin sekä halu vaikuttaa ihmisten elämään. (Juntunen ym., 2017, s. 116–117.) Myötätuntuupumuksen myötä ihminen ei halua jakaa omia eikä toisten tunteita sekä haluaa elää ilman murheita. Pahanolon myötä ihminen haluaa kauemmaksi tilanteesta, jolloin hänet voidaan tulkita ikävänä ja epäkohteliaana ihmisenä. (Nissinen, 2008, s. 12.)

Tämän tutkimuksen tuloksissa nousi kaksi eri lähestymistapaa työssä koettuun uupumukseen: mahdollinen myötätuntuupumus ja mahdollinen työstä johtuva uupuminen, jolloin ei jaksa osoittaa lasten lisäksi enää työkavereille myötätuntoa. Kuluneen vuoden aikana lehtien palstoilla on yhä enemmän puhuttu varhaiskasvatuksen ja päiväkotien puutteellisista resursseista, vähäisestä henkilöstöstä suhteessa lapsimäärään, työntekijöiden sairastavuudesta ja ylipäättänsä varhaiskasvatuksen heikosta laadusta (esim. Ruohonen, 2017; Valkonen, 2017; Egutkina, 2017). Varhaiskasvatuksen perustyö on kuormittavaa eikä resursseja ole tarpeeksi. Työntekijöiden, jotka ovat usein vielä tunnollisiakin, kaikkia voimavarat

menevät edes jotenkuten hyvän varhaiskasvatuksen toteuttamiseen ja lapsen hyvän kannattelemiseen. Tällöin on ihan ymmärrettävää, että ihmisillä ei riitä voimia ja jaksamista olla myötätuntoinen kollegoita kohtaan, vaikka se ajaisi kokonaisuudessaan suurempaa hyvää kohti.

Pessin ja Martelan (2017) mukaan myötätunto on osa hyvää johtajuutta. Myötätunto ja myötäinto ovat usein yhteydessä parempaan työmotivaatioon, sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, luovuuteen ja innovatiivisuuteen, myönteisiin tunteisiin, paremmin toimiviin tiimeihin, työhyvinvointiin ja paremmaksi koettuun johtajuuteen. (Pessi & Martela, 2017, s. 23.) Karila (2016) toteaa, että pidemmällä aikavälillä varhaiskasvatuksen vaikutukset näkyvät lapsista positiiviseen oppimiseen suuntautumisena ja koulupolun sujuvuutena. Varhaiskasvatuksen vaikutukset ovat merkittäviä sellaisten lasten kohdalla, joilla on pulmia kehityksessä ja oppimisesta tai haasteita elinoloissa. Varhaiskasvatuksella on siis lapsien, perheiden ja heidän hyvinvointinsa kautta yhteyksiä yhteiskunnallisiin ulottuvuuksiin. (Karila, 2016, s. 42.)

Lisää tutkimusta tarvitaankin myötätunnon tai myötätunnottomuuden vaikutuksista varhaiskasvatuksen henkilöstön välillä. Kiireinen nykyaika ja toisaalta varhaiskasvatuksen kasvavat vaatimukset ja vähenevät resurssit aiheuttavat sen, etteivät varhaiskasvatuksen henkilökunnan voimavarat ja toiminnan tavoitteet välttämättä kohtaa, puhumattakaan työntekijöiden keskinäisestä kohtaamisesta. Olisikin tärkeää tutkia, kuinka työntekijöiden uupumus vaikuttaa saadun myötätunnon vastaanottamiseen ja tulkitsemiseen. Lisäksi kiinnostavana näkökulmana on myös se, miten uupunut työntekijä reagoi kollegansa kärsimyksen vai reagoiko lainkaan. Jotta ihmisiltä itseltään saataisiin kokemuksia, tulisi tutkimus toteuttaa kirjoitettavien narratiivien avulla, joiden pohjalta voisi toteuttaa tarkempia yksilöhaastatteluja. Tutkimusasetelma saattaisi olla tunteita aiheuttava, sillä se voisi nostaa pinnalle piilotettuja tai jopa huomaamattomia kipeitä asioita keskusteltavaksi. Toisaalta avoimessa ja luottavaisessa työympäristössä asiallinen keskustelu veisi työyhteisöä ja käytänteitä varmasti eteenpäin. Sen sijaan väsyneen ja suljetun ilmapiirin työyhteisössä asian tutkiminen olisi haastavampaa. Kyseessä on silti työntekijöiden hyvinvointi, joka tarttuu ihmisestä toiseen ja lopulta

heijastuu myös yksittäiseen lapseen ja lapsiryhmän toimintaan. Olisikin siis tärkeää, että siellä, missä kasvatetaan ja opetetaan Suomen tulevaisuutta, myös lapset oppisivat avoimen keskustelukulttuurin vetäytyvän ja sulkeutuneen ilmapiirin sijaan.



## Lähteet

- Aaltonen, T. & Leimumäki, A. (2010). Kokemus ja kerronnallisuus – kaksi luettavaa. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.), *Haastattelun analyysi* (s. 119–154). Tampere: Vastapaino.
- Ahlvik, C. & Paakkanen, M. (2017). Itsemyötätuntoa työelämään. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 151–165). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aspfors, J. & Bondas, T. (2013). Caring about caring: Newly qualified teachers' experiences of their relationships within the school community. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 19(3), 243–259.
- Batson, C.D., Ahmad, N., Lishner, D. A. & Tsang, J.-A. (2002). Empathy and Altruism. Teoksessa C. R. Snyder & S. J. Lopez (toim.), *Handbook of positive psychology* (s. 485–498). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Booth, L. (2016). Compassion: a universal language. *Contemporary Nurse*, 52(2–3), 366–368.
- Cassell, E. J. (2002). Compassion. Teoksessa C. R. Snyder & S. J. Lopez (toim.), *Handbook of positive psychology* (s. 434–445). Oxford, New York: Oxford University Press.
- Chase, S. E. (2007). Narrative Inquiry: Multiple lenses, approaches, voices. Teoksessa C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (toim.), *Qualitative research practice* (s. 651–680). (3. painos). London & Thousand Oaks: Sage.
- Chu, L.-C. (2016). Mediating positive moods: The impact of experiencing compassion at work. *Journal of nursing management*, 24, 59–69.
- Egutkina, A. (2017). Lastentarhanopettaja kauhistelee julkisen päivähoidon tilaa: "En ikinä laittaisi omaa lastani päiväkotiin". *Iltaalehti*. Luettu 1.4.2018. [http://www.iltalehti.fi/kotimaa/201705032200118030\\_u0.shtml](http://www.iltalehti.fi/kotimaa/201705032200118030_u0.shtml).
- Eldor, L. & Shoshani, A. (2016). Caring relationships in school staff: Exploring the link between compassion and teacher work engagement. *Teaching and teacher education*, 59, 126–136.
- Flick, U. (2015). Qualitative Inquiry–2.0 at 20? Developments, Trends, and Challenges for the Politics of Research. *Qualitative inquiry*, 21(7), 599–608.

- Frost, P. J., Dutton, J. E., Maitlis, S., Lilius, J. M., Kanov, J. M. & Worline, M. C. (2006). Seeing organizations differently: Three lenses on compassion. Teoksessa C. Hardy, S. Clegg, T. Lawrence & W. Nord (toim.), *Handbook of organization studies* (s. 1–55). London: SAGE.
- Gibbs, P. (2017). Higher education: a compassion business or edifying experience? Teoksessa P. Gibbs (toim.), *The pedagogy of compassion at the heart of higher education* (s. 1–18). Switzerland: Springer Nature.
- Happo, I. & Määttä, K. (2011). Expertise of early childhood education. *International education studies*, 4(3), 91–99.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. (15. uud. painos). Helsinki: Tammi.
- Juntunen, E., Pessi, A. B., Aaltonen, T., Martela, F. & Syrjänen, T. (2017). Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 104–123). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J. & Lilius, J. M. (2004). Compassion in organizational life. *American behavioral scientist*, 47(6), 808–827.
- Karila, K. (2016). Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. *Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2016:6*. Luettu 15.4.2018. [http://www.oph.fi/download/176638\\_vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](http://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf)
- Keltikangas-Järvinen, L. (2010). *Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot*. Helsinki: WSOY.
- Kuah-Pearce, K. E., Kleinman A. & Harrison, E. (2014). Social suffering and the culture of compassion in morally divided China. *Anthropology & Medicine*, 21(1), 1–7.
- Kupila, P. (2011). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (s. 300–311). (2. painos). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lilius, J. M., Kanov, J., Dutton, J. E., Worline, M. C. & Maitlis, S. (2013). *Compassion revealed. Executive education. Executive white papers series*. USA: Michigan Ross School Of Business.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Dutton, J. E., Kanov, J. M. & Maitlis, S. (2011). Understanding compassion capability. *Human relations*, 64(7), 873–899.

- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E. & Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. *Journal of organizational behaviour*, 29, 193–218.
- Lipponen, L. (2017). Myötätuntoisia yhteisöjä rakentamassa. *Osallistumisesta osallisuuteen. Liikkuva koulu -seminaari 3.–4.4.2017 Helsinki*. Luettu 24.4.2017. [https://liikkuvakoulu.fi/sites/default/files/myotatuntoiset\\_yhteisot\\_lasse\\_lipponen.pdf](https://liikkuvakoulu.fi/sites/default/files/myotatuntoiset_yhteisot_lasse_lipponen.pdf).
- Nissinen, L. (2008). *Auttamisen rajoilla. Myötätuntuupumuksen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita Publishing.
- O'Brien, P. J. (2006). Creating compassion and connection in the work place. *Journal of systemic therapies*, 25(1), 16–36.
- Opetushallitus (2016). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016*. Määräykset ja ohjeet 2016:17. Helsinki: Opetushallitus.
- Paakkanen, M., Martela, F., Rantanen, J. & Pessi, A. B. (2017). Kuinka oppia tunnetaitoja?. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 124–147). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Papadopoulos, I. (2017). Intercultural compassion in higher education. Teoksessa P. Gibbs (toim.), *The pedagogy of compassion at the heart of higher education* (s. 73–84). Switzerland: Springer Nature.
- Peräkylä, A. (2007). Analyzing talk and text. Teoksessa C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (toim.), *Qualitative research practice* (s. 869–886). (3. painos). London & Thousand Oaks: Sage.
- Pessi, A. B. & Martela, F. (2017). Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 12–34). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (2017). Lukijalle. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 8–11). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Pessi, A. B., Seppänen, A. M., Grönlund, H., Paakkanen, M. & Spännäri, J. (2017). Myötäinto – iloon ja innostukseen vastaaminen. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 56–76). Jyväskylä: PS-kustannus.

- Rajala, A. & Lipponen, L. (2018, painossa). Chapter 5. Early childhood education and care in Finland: Compassion in narrations of early childhood education teachers. Teoksessa S. Garvis, S. Phillipson & H. Harju-Luukkainen (toim.), *Volume I. Early childhood education in the 21st century: An international perspective* (s. 1–15). England: Routledge. Luettu 10.4.2018. [https://www.researchgate.net/profile/Lasse\\_Lipponen/project/Constituting-Cultures-of-Compassion-in-Early-Childhood-Education-CoCuCo-2016-2020-Funded-by-Academy-of-Finland/attachment/59a6dc5fb53d2ff30bdd05ed/AS:533080131346432@1504107615382/download/Narrations+of+Early+Childhood+Education+.pdf?context=ProjectUpdatesLog](https://www.researchgate.net/profile/Lasse_Lipponen/project/Constituting-Cultures-of-Compassion-in-Early-Childhood-Education-CoCuCo-2016-2020-Funded-by-Academy-of-Finland/attachment/59a6dc5fb53d2ff30bdd05ed/AS:533080131346432@1504107615382/download/Narrations+of+Early+Childhood+Education+.pdf?context=ProjectUpdatesLog)
- Rautio, P. (2015). Myötätunnon tukijoille miljoonarahoitus Tekesiltä. *Helsingin yliopisto*. Luettu 5.11.2017. <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/talous-yhteiskunta/myotatunnon-tutkijoille-miljoonarahoitus-tekesilta>
- Ruohonen, A. (2017). Päivähoidon hätähuuto: 735 päiväkotien työntekijää kertoo, millaista arki päiväkodissa on. *Vauva.fi*. Luettu 1.4.2018. <https://www.vauva.fi/artikkeli/perhe/arki/paivahoidon-hatahuuto-735-paivakotien-tyontekijaa-kertoo-millaista-arki>
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.), *Haastattelun analyysi* (s. 9–38). Tampere: Vastapaino.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Seppänen, A. M. & Kuusela, S. (2017). Myötätunto asiakaskohtaamisissa. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 225–243). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Seppänen, A. M., Pessi, A. B., Grönlund, H. & Paakkanen, M. (2017). Myötätunto – ihmisyyteen vastaaminen. Teoksessa A. B. Pessi, F. Martela & M. Paakkanen (toim.), *Myötätunnon mullistava voima* (s. 35–53). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Simpson, A. V., Clegg, S. R. & Freeder, D. (2013). Compassion, power and organization. *Journal of political power*, 6(3), 385–404.
- Sjöroos, M. (2010). *Myötätunto. Ole läsnä, elä mukana*. Helsinki: Minerva Kustannus.

- Spector-Mersel, G. (2011). Mechanisms of selection in claiming narrative identities: a model for interpreting narratives. *Qualitative inquiry* 17(2), 172–185.
- Suomen Akatemia (2016). *Rahoituspäättös*. Luettu 5.11.2017. [http://webfocus.aka.fi/ibi\\_apps/WFServlet?IBIF\\_ex=x\\_HakKuvaus&CLICKED\\_ON=&HAKNRO1=299191&UI-LANG=fi&IBIAPP\\_app=aka\\_ext&TULOSTE=HTML](http://webfocus.aka.fi/ibi_apps/WFServlet?IBIF_ex=x_HakKuvaus&CLICKED_ON=&HAKNRO1=299191&UI-LANG=fi&IBIAPP_app=aka_ext&TULOSTE=HTML)
- Tabaj, A., Pastirk, S., Bitenc, Č. & Masten, R. (2015). Work-related stress, burn-out, compassion, and work satisfaction of professional worker in vocational rehabilitation. *Rehabilitation counselling bulletin*, 58(2), 113–123.
- Valkonen, P. (2017). Uutisen takaa: Päivähoidon ongelmat eivät ratkea, jos niistä ei kerrota – uskollisuus työnantajaa kohtaan saattaa estää varhaiskasvat-tajia puhumasta. *Kouvolan Sanomat*. Luettu 1.4.2018. <https://kouvolansanomat.fi/uutiset/lahella/73c81c79-20a7-4d45-8e61-4fcf008f0f91>
- Vindrola-Padros, C. & Johnson, G. A. (2014). The Narrated, Nonnarrated, and the Disnarrated: Conceptual Tools for Analyzing Narratives in Health Services Re-search. *Qualitative research. Qualitative health research*, 24(11), 1603–1611.
- Way, D. & Tracy, S. J. (2012). Conceptualizing compassion as recognizing, relating and (re)acting: a qualitative study of compassionate communication at hospice. *Communication monographs*, 79(3), 292–315.
- White, R. (2017). Compassion in philosophy and education. Teoksessa P. Gibbs (toim.), *The pedagogy of compassion at the heart of higher education* (s. 19–32). Switzerland: Springer Nature.
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S. & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teacher's well-being at work. *International journal of human sciences*, 9(1), 1–26.